

# Bestuursverslag

STICHTING  
OPENBAAR  
VOORTGEZET  
ONDERWIJS

**PROGRESSO**

# INHOUDSOPGAVE

1	Leeswijzer	3			
2	Ten geleide	5			
3	In het kort	7			
4	Kernactiviteiten	9			
	Juridische structuur	10			
	Organisatiestructuur	10			
	Personele bezetting	10			
	Profiel bestuurder	10			
	Governance	11			
	Evaluatie College van bestuur	11			
	De nabije toekomst	12			
	Leerlingen	12			
	Kwaliteit	12			
	Bedrijfsvoering	12			
5:	Strategie & Beleid	13			
	Onze missie, identiteit en visie	14			
	Verantwoording Strategische Doelen	15			
	Organisatieschema	17			
6:	Resultaten	18			
	Ons Onderwijs	19			
	Examenresultaten 2016	20			
	Meerjaren examenresultaten	21			
	CALANDLYCEUM	22			
	Ontwikkeling	22			
	Onderwijs en leerlingen	22			
	Schoolleiding	22			
	Leerlingbegeleiding en Passend onderwijs	22			
	Onderwijspartners en netwerk	23			
	Opleidingsschool	23			
	Kwaliteitsmanagement	23			
	Onze ambities	23			
	De acht rollen	24			
	De toekomst: Dalton	24			
	LUMION (Voorheen Caland 2)	25			
	Onderwijs en leerlingen	25			
	Passend Onderwijs	26			
	Loopbaan Oriëntatie en -Begeleiding (LOB)	26			
	Externe contacten en visitaties	26			
	Lerend vermogen van de school	27			
	Kwaliteit	27			
	Personeel	27			
	Financiële kengetallen	30			
	Facilitair	34			
	Klachtafhandeling	34			
	Klachtafhandeling in het kader van het eindexamen	35			
7:	Belanghebbenden	36			
8:	Raad van toezicht	38			
	Leden	39			
	Mutaties	39			
	Commissies en vergaderingen	40			
	Code VO-Raad	40			
	VTOI	40			
	Rollen toezichthouder	40			
	Aandachtspunten 2017	42			
	Samenvattend oordeel	43			
9:	Medezeggenschapsraad	44			
10:	Continuïteitsparagraaf	46			
	Prognose leerlingaantallen	47			
	A. Gegevensset	47			
	B. Overige Rapportages	50			
	Onderwijs & kwaliteit	50			
	Leerlingen	51			
	Bedrijfsvoering & Financiën	51			
	Organisatie & Personeel	52			
	ICT	52			
	Veiligheid	52			
	B3. Rapportage toezichthoudend orgaan	53			
11:	Gegevens entiteiten	54			
	Bestuur	55			
	Centraal bureau	55			
	Calandlyceum	55			
	Lumion	55			
	En we kunnen niet zonder...	55			
12:	Jaarrekening	56			



# 1

## LEESWIJZER



# 1

## LEESWIJZER

Progresso geeft één bestuursverslag uit (jaarverslag en jaarrekening gecombineerd) en maakt geen aparte publieksversie. Net als de afgelopen jaren staat het bestuursverslag op [www.sovop.nl](http://www.sovop.nl)

Alle belanghebbenden worden via een e-mail op de hoogte gesteld van het feit dat het jaarverslag online staat. Progresso wil met dit verslag de lezer op transparante wijze inzicht geven in het wel en wee van de organisatie. Het bestuursverslag bestaat uit twee delen. Het eerste deel is inhoudelijk en bevat naast informatie over de organisatie ook een vooruitblik. Hierin zijn wettelijk verplichte zaken opgenomen als het verslag van de raad van toezicht en medezeggenschapsraad. Vanzelfsprekend is er aandacht voor onze mooie scholen: het Calandlyceum en Lumion (tot december 2016 Caland 2). Het tweede deel van dit bestuursverslag is de financiële jaarrekening. Het bestuursverslag over 2015 is door Dyade beoordeeld. Door 36 besturen in het Voortgezet Onderwijs werd het bestuursverslag voorgelegd aan Dyade. Het bestuursverslag van Progresso behoorde tot één van de vijf genomineerde verslagen over 2015. Op grond van de feedback van de jury zullen we in het verslag over 2016 verbeteringen doorvoeren. Feedback inzake het jaarverslag is van harte welkom. Daarmee kan het jaarverslag 2017 nog meer aansluiten op de wensen van belanghebbenden.

Het ministerie van OC&W DUO heeft aangegeven met schoolbesturen in het Voortgezet Onderwijs van gedachten te willen wisselen over de bestuursverslagen. De minister erkent dat de effort die door scholen in het opstellen en publiceren van het bestuursverslag wordt gestoken soms in geen verhouding staat tot het gebruik ervan. De discussie zal moeten leiden tot een overzicht van noodzakelijke onderwerpen (beleidsprioriteiten van het schoolbestuur) naast zaken die als leuk om te weten kunnen worden gekenschetst. In een volgend verslag hopen we u de bevindingen te melden.

Reacties op dit bestuursverslag kunt u sturen naar: [bestuur@sovop.nl](mailto:bestuur@sovop.nl)

### Colofon

Bestuursverslag 2016, Stichting Progresso, Amsterdam

Realisatie: Bestuursbureau Progresso

Vormgeving en productie: Alexis Wrona

Foto's: Marcel Rob

# 2 TEN GELEIDE

*Liefde  
als principe  
Orde  
als basis  
Vooruitgang  
als doel*

[AUGUSTE COMTE]



# 2

## TEN GELEIDE

Bovengenoemde tekst vormt het fundament van de strategie die Progresso in 2016 heeft vastgesteld. Een strategie die leidraad is voor ons handelen en de basis vormt voor alle beleidsdocumenten, met name de schoolplannen van het Calandlyceum en Lumion. 2016 is dus het eerste jaar dat vanuit deze strategie is gewerkt.

Liefde kan niet van één kant komen. Alle betrokkenen moeten hun best doen de relatie in stand te houden. Bestuur en management nemen hierin het voortouw, maar kan dit slechts waarmaken als ieder ander waarmee zij een relatie aangaan dit tot zijn of haar missie maakt. Er was een collega die mij toevertrouwde dat deze stelling on-Nederlands klinkt. Nederlanders zijn nuchter en vinden het moeilijk elkaar de liefde te verklaren en vinden eigenlijk dat dit woord is voorbehouden tot gebruik in de intieme familiekring. Liefde voor het vak zou eventueel nog kunnen. Het is mijn stellige overtuiging dat waar mensen met elkaar het verschil willen maken liefde nodig is. Niet alleen de liefde voor het vak moet er zijn, zo samenwerken dat je elkaar aanvult, steunt en motiveert gaat verder dan elkaar leuk vinden. Orde niet alleen als uitdrukking van regelmaat, maar zeker ook als synoniem voor de goed georganiseerde basis. Progresso wil het onderwijs zodanig faciliteren dat de professional in de klas toekomt aan de belangrijkste taak: de voorbereiding van onze leerlingen op hun deelname in onze maatschappij. Door bildung willen wij dat onze leerlingen aardige, vaardige en waardige wereldburgers worden.

Vooruitgang hoort bij ons onderwijs dat gericht is op de toekomst. Onze organisatie is voortdurend in beweging, dat hoort bij kwalitatieve ontwikkeling. Progresso wil aan leerlingen het best mogelijke onderwijs geven dat op dit moment mogelijk is. Daarbij horen innoverende lesvarianten met digitale middelen die in de maatschappij van vandaag de dag vanzelfsprekend zijn en daarop vooruitlopen. Dit vraagt de dagelijkse inzet en ontwikkeling van onze professionals in alle lagen van de organisatie. Tot slot wil ik graag een woord van dank richten aan onze leerlingen en hun ouders die voor het Calandlyceum en Lumion hebben gekozen voor de start van hun toekomst. Vanzelfsprekend ook woorden van dank en waardering aan al onze medewerkers die hen daar dagelijks met het beste wat in hun is mee helpen. Dit verslag is een neerslag van onze gezamenlijke inzet.

College van bestuur Progresso,  
Ewald Weiss, voorzitter



3

IN HET KORT





# 3

## IN HET KORT

Aantal gebouwen	4
Aantal medewerkers	255
Aantal vrouwen	48%
Aantal mannen	52%
Aantal FTE	207
Gemiddelde leeftijd	42
Ziekteverzuim	5%
GPL Directie	€ 92.527
GPL OP	€ 74.503
GPL OOP	€ 51.752

### Financiële stand van zaken

Liquiditeit	2,34
Rentabiliteit	-1,02%
Solvabiliteit	61%
Kapitalisatiefactor	46,3
Totaal eigen vermogen	€ 4.365.235
Balanstotaal	€ 9.851.049

### Exploitatie 2016

Baten	€ 21.273.690
Lasten	€ 21.503.579
Saldo	€ -229.889
Totaal resultaat	€ -217.059
Personele lasten	€ 16.496.473
Afschrijvingen	€ 273.494
Huisvestingskosten	€ 2.447.486
Overige instellingslasten	€ 2.286.126

### Begroting 2016

Baten	€ 20.585.832
Lasten	€ 20.926.246
Saldo	€ -340.414
Begroot resultaat	€ -301.664

### Onderwijs (1 oktober 2016)

Aantal leerlingen totaal	2592
Aantal leerlingen Calandlyceum	1892
Aantal leerlingen Lumion	700
Aantal leerlingen per docent	14,3
Kwaliteitsbeoordeling Inspectie van het Onderwijs voor beide scholen: basistoezicht.	

### Gemiddeld slaagpercentage

Calandlyceum	91%
Lumion	98%



# 4

## KERNACTIVITEITEN



# 4

## KERNACTIVITEITEN

De kernactiviteit van Progresso is het behartigen en bevorderen van openbaar voortgezet onderwijs (VO) aansluitend aan het basisonderwijs in de brede regio Amsterdam. Dit doen we op twee scholen, het Calandlyceum en Lumion. Lumion is en blijft in juridische zin een nevenvestiging van het Calandlyceum.

### Juridische structuur

De Stichting Progresso is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer: 34315033. De stichting draagt de statutaire naam Stichting Openbaar Voortgezet Onderwijs Progresso (SOVOP) en is als zodanig de naamsopvolger van de stichting Calandlyceum. Progresso is statutair gevestigd te Amsterdam.

### Organisatiestructuur

Progresso heeft een eenhoofdig professioneel college van bestuur en een raad van toezicht. De scholen staan onder leiding van een directeur die beide een bestuurlijk mandaat hebben dat is uitgewerkt in het managementstatuut. Binnen de scholen is er een duale managementlaag die samen de schoolleiding vormt van de betreffende school. Ter ondersteuning van de stichting en de scholen is een bestuursbureau ingericht op de gebieden HRM, Financiën, Bedrijfsvoering, ICT en Leerlingenadministratie, met aan het hoofd een directeur. Kwaliteitsmanagement behoort tot het terrein van de directeurs van de entiteiten.

Het bestuurssecretariaat (bestuurssecretaris en managementassistenten) vormen de directe staf van het college van bestuur.

### Personele bezetting

De personele bezetting bij Progresso bedroeg in 2016 ruim 207 fte (255 medewerkers).

### Profiel bestuurder

Drs. E. Weiss, bestuurder van de Stichting Progresso, is zijn loopbaan in het voortgezet onderwijs begonnen in 1981. De heer Weiss is afgestudeerd in de Duitse taal en letterkunde aan de Vrije Universiteit te Amsterdam. Sinds 2002 is hij werkzaam in het hoger management van verschillende organisaties voor voortgezet onderwijs. Sinds 2011 vormt hij het college van bestuur van onze scholen Calandlyceum en Lumion.

De heer Weiss, en daarmee Progresso, is lid van de volgende netwerken en samenwerkingsverbanden:

- OSVO, tevens lid van de commissie RPO;
- Samenwerkende Conceptscholen Amsterdam;
- Voorzitter NOA (Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam);
- Lid Raad van Advies SARDES (onderzoeks- en adviesbureau in de educatieve sector)
- BVC (beroepenveldcommissie) Hogeschool Inholland;
- VAR (Veldadviesraad) – VU;
- Voorzitter Deutsch macht Spass;
- Bestuurlijke kring Person@lize;
- Kennisnetwerk Amsterdam;
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Amsterdam Diemen;
- Sterk in Nieuwe West (bestuurlijk overleg PO-VO);
- Netwerk gepersonaliseerd leren VO-raad.



## Governance

In 2016 is de reeds in 2015 uitgevoerde scan herhaald waarbij is bezien of Progresso voldoet aan de eisen en de richtlijnen van de VO-Raad zoals afgesproken in de Code Goed bestuur, waarbij duidelijk werd dat wij nagenoeg aan de code voldoen. Het uitwerken van een professioneel statuut moet nog plaatsvinden (uit overleg met de VO-Raad blijkt overigens dat hiervoor eerst nog richtlijnen uitgewerkt worden). Het uitwerken van de risico-inventarisatie en daarmee het versterken van het risicomanagement was in 2015 reeds deels uitgewerkt en opgenomen in het bestuursverslag, in deze editie treft u de volledige risicoanalyse aan.

## Evaluatie College van bestuur

December 2016 heeft het bestuur zijn eigen functioneren geëvalueerd. Het college van bestuur heeft daarbij o.a. gebruik gemaakt van 360 graden feedback afkomstig van de directieleden en het dagelijks bestuur van de medezeggenschapsraad.

- Het bestuur neemt deel aan de bestuurlijke leergemeenschap georganiseerd door de Kennisgroep Excellent Onderwijs. De invloedssfeer van het college van bestuur staat daarbij centraal. De effectiviteit van sturing vanuit het bestuur is afhankelijk van de communicatie met directie en directe staf en van de wijze waarop dit gremium met elkaar samenwerkt. Door prof. dr. Edith Hooge, dr. Margriet van der Sluit en Angela de Jong MSc verbonden aan TIAS School for Business and Society is een sociale netwerkanalyse uitgevoerd over o.a. de informatie-uitwisseling tussen bestuur, directie en bestuurssecretariaat. Daaruit blijkt dat genoemde

entiteiten effectief met elkaar samenwerken, informatie uitwisselen en elkaar om advies vragen. In opvolging van genoemde netwerkanalyse is een onderzoek uitgevoerd naar het bestuurlijk vermogen van de bestuurlijke gemeenschap van de stichting. Als bestuursstijl hanteert de bestuurder ondersteunen en invloed uitoefenen is, er wordt zelden direct afgerekend op fouten. Deze conclusie komt overeen met de 360 graden feedback waarin respondenten aangeven dat zij deze stijl prefereren boven een directe afrekencultuur.

- Uit de eerdergenoemde feedback blijkt dat het bestuur veel aandacht heeft voor de horizontale en verticale dialoog. Meer aandacht moet er naar de tijdige communicatie vanuit de scholen met ouders en leerlingen als het gaat om de informatie die er echt toe doet: waarom vallen lessen uit en hoe is dat opgelost, wijzigingen in roosters en jaarkalender en aankondigingen van evenementen waarbij ouderparticipatie zeer wenselijk is. Het college van bestuur zal de dialoog hierover met de directeuren van de scholen gaande houden. De schooloverstijgende gesprekken met de ouderraden vinden thans twee keer per jaar plaats. Ook staat er een gesprekkenreeks (lunches) met de leerlingerraden van beide scholen gepland. Het college van bestuur wil in 2017 werk maken van het verankeren van de leerlingparticipatie bij sollicitatiegesprekken op de beide scholen.
- Naast de gesprekken met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad mag er nog meer aandacht komen voor de dialoog met medewerkers. In 2017 zal het college van bestuur daarvoor een structuur opzetten.
- Om meer inzicht te krijgen in de psychologische kant van

leiderschap en (on)bewust menselijk gedrag gaat de bestuurder in overleg met de raad van toezicht de collegereeks 'De Psychologie van Leiderschap' volgen bij Nyenrode Business Universiteit.

- Eind 2016 is na twee zittingstermijnen van vier jaar bijna de gehele raad van toezicht vernieuwd. (Alleen de voorzitter, mevrouw Norde, is met het oog op de continuïteit tot september 2017 in functie.) Deze raadsleden hebben aan de bestuurder belangrijke impulsen gegeven voor het functioneren, handelen en sturen van de organisatie. Zij hebben hun taken overgedragen aan enthousiaste opvolgers. Een woord van dank aan de vertrokken raadsleden, de persoonlijke betrokkenheid bij en het kritisch en opbouwend partnerschap met Progresso is door het college van bestuur zeer op prijs gesteld. Het Calandlyceum en Lumion hebben zich mede door hun inzet ontwikkeld tot scholen van betekenis.
- Het maken van plannen op bestuurs- en directieniveau heeft weinig zin als de overige MT-leden en medewerkers hierin niet gekend en meegenomen worden. Op initiatief van het bestuur is een management development traject opgezet. Doel daarvan is de betrokkenheid op en kennis van de organisatie te verhogen, meer toerusting voor het eigenlijke werk en het optimaliseren van de samenwerking met het MT.
- In 2016 heeft het college van bestuur een denktank opgezet om te sparren over strategisch- en bestuurlijk beleid. Deze denktank is in juli 2016 voor het eerst bijeen geweest, thema was 'Bijzonder onderwijs versus Openbaar onderwijs'. Uit de discussie neemt het college van bestuur mee dat men wil onderzoeken hoe andere scholen omgaan met polarisatie,

gebedsruimtes en het Suikerfeest. Het agenderen van deze onderwerpen bij overlegvormen waaraan het college van bestuur deelneemt is daarbij nadrukkelijk een optie. Intern zal er in elk geval nog gesproken worden over diversiteit in relatie tot aanname- en personeelsbeleid. Interessant blijft de vraag of de vorming van identiteit een privékwestie of een schoolopdracht is. De aanwezigen waren het eens dat je ook op een openbare school met elkaar moet spreken over religie, radicalisering en identiteit, je kan daarvoor bijvoorbeeld het vak levensbeschouwing introduceren.

- In maart 2017 staat de volgende bijeenkomst gepland met als thema 'Kabinet wil burgerschapsopdracht scholen aan-scherpen'.
- Vier jaar geleden heeft het college van bestuur met de directieleden afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de organisatie en de daarbij behorende portefeuillevverdeling. De bestuurder wil dat de organisatie nu de volgende stap zet en derhalve kritisch naar de taakverdeling kijken. In de ogen van het college van bestuur hoort een wijziging in de medezeggenschapsstructuur daarbij, een stichtingsbrede medezeggenschapsraad moet plaatsmaken voor een centrale medezeggenschapsraad met voor elke school een deelraad.
- Het college van bestuur ervaart dat het nodig blijft te investeren in de professionele omgang en communicatie met de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad heeft daarin in 2016 en begin 2017 ook behoorlijk geïnvesteerd. Het bestuur ervaart de samenwerking met de raad als constructief en bijzonder waardevol.

## De nabije toekomst

Bestuur en directie werken in het cursusjaar 2017-2018 samen aan de volgende strategische doelen.

### Onderwijs

- Het verder ontwikkelen van gepersonaliseerd leren staat hoog op de agenda voor zowel het Calandlyceum als Lumion.
- Nu Lumion het vijfde jaar bestaansjaar ingaat willen we het onderwijsconcept in een (dynamisch) handboek vastleggen. Dit ondersteunt ook de instroom van nieuwe medewerkers die zich het onderwijsconcept en het werken op Lumion eigen moeten maken.
- Op het Calandlyceum wordt de invoering van het Daltonconcept voortgezet.
- Voor Lumion bepalen we samen met de interne overlegpartners of deze school wel of niet een Kunskapsskolan zal worden.

### Personeel

- Het Strategisch HRM-beleidsplan (dat in 2017 klaar is) wordt uitgevoerd.
- De 5 of 8 rollen zijn praktisch vertaald in de scholen, denk daarbij bijvoorbeeld aan de beoordelingsformulieren.
- Op het Calandlyceum wordt een enquête naar de betrokkenheid van docenten en hun professionele ruimte uitgevoerd.
- Op Lumion is de onderzoekende houding (de onderzoeksvaardigheden) van docenten in beeld gebracht.
- Er wordt beleid ontwikkeld inzake loopbaanperspectief en bijbehorende salariering voor het OOP.

### Leerlingen

Leerlingenparticipatie krijgt nog meer aandacht, want:

- In 2017-2018 is voor beiden scholen een (herzien) leerlingenstatuut vastgesteld.
- In 2017-2018 wordt een integraal (sociaal) veiligheidsplan voor beide scholen gemaakt.
- Leerlingen worden op beide scholen betrokken bij het aantrekken van docenten, conciërges en toezichthouders.
- Er vinden regelmatig gesprekken plaats met de leerlingenraad zowel met het bestuur als met de schoolleiding. De schoolleiding investeert in begeleiding van de leerlingenraden.
- Er komen klankbordgroepen van leerlingen die op verschillende beleidsterreinen meedenken.

### Kwaliteit

We werken aan het kwaliteitsbewustzijn van de organisatie. Er wordt een strategische kwaliteitsagenda opgesteld die richting geeft aan ons denken over kwaliteit en aan de onderzoeken en enquêtes die daaraan zijn gekoppeld.

### Bedrijfsvoering

- Door een accentverschuiving in de directieportefeuilles maken we ruimte voor een aantal belangrijke schooloverstijgende taken, zoals passend onderwijs en onderwijsinnovatie.
- In de samenwerking tussen bestuursbureau en de scholen wordt geïnvesteerd.

Verantwoording van de strategische agenda 2015-2016 wordt afgelegd in het volgende hoofdstuk.



# 5

## STRATEGIE & BELEID





# 5

## STRATEGIE & BELEID

### Onze missie, identiteit en visie

#### Wij zijn

Twee openbare brede scholen in het grootste en meest diverse stadsdeel van Amsterdam.

#### Onze samenleving

- Is dynamisch: in beweging.
- Aloude verbanden en zekerheden verdwijnen.
- Arbeidsmarkt: nieuwe beroepen, nieuwe vaardigheden zijn nodig.
- Netwerken is een basisvereiste.
- Diversiteit is onze kracht.

#### Liefde als principe, orde als basis en vooruitgang als doel

- Door goed onderwijs leerlingen voorbereiden op vervolgonderwijs, loopbaan en samenleving.
- Kwalificeren, socialiseren en bildung.
- Kern openbaar onderwijs is vertrekpunt.
- Belang van fundament van tolerantie, acceptatie, leefbaarheid en betrokkenheid.

#### Vier basiswaarden

- Leerlingen zijn trots op wie ze zijn.
- Iedereen is gelijkwaardig.
- De kracht van ontmoeting op een brede school.
- Het gaat om de toekomst.

#### Leerling

- Goede opleiding, gericht op vervolgopleiding en loopbaan.
- We mikken liever te hoog dan te laag.
- Vaardigheden en attitudes gericht op de toekomst
- Belang van Bildung en netwerken.
- Onderwijs afstemmen op individu.

#### Ouder/Verzorger

- Actief betrekken bij de school en het onderwijs.
- Gekend en gewaardeerd.
- Educatief partnerschap.

#### Medewerkers

- Medewerkers – docenten en OOP – bepalen kwaliteit en maken aantrekkelijkheid onderwijs.
- Professionele leergemeenschap.
- Professional is dienend naar de organisatie, bijvoorbeeld door kennisdeling.
- Aantrekkelijk werkgeverschap belangrijk en urgent.

#### Interne organisatie

- Grote scholen, kleinschalig van opzet.
- Effectieve bedrijfsvoering, financieel gezond.
- Naleven code Goed Onderwijsbestuur VO.
- Goede relatie bestuurder en raad van toezicht.

#### In het Amsterdamse

- Complexe scholensituatie.
- Afstemming tussen scholen, OSVO en gemeente is uitdagend.
- Trend: explosieve groei leerlingen, vergrijzing docenten.

#### Buitenwereld

- Actief participeren in lokale en landelijke netwerken.
- Goede contacten met o.a. bedrijfsleven en hoger onderwijs. Doel: betere aansluiting én werven docenten.
- Voorloper in maatschappelijk debat.

#### Marketing

- Twee merken: Calandlyceum en Lumion.
- Inzetten op sterke groei leerlingen Lumion.
- Evenredige verdeling leerlingen in vmbo, havo en vwo.



## Verantwoording Strategische Doelen

De strategie van Progresso is uitgewerkt in tien krachtige voornemens. Het college van bestuur formuleert op basis hiervan jaarlijks een strategische agenda. Hierna volgt op basis van de voornemens in de strategie van de stichting een verantwoording van de strategische agenda 2015-2016 van het bestuur.

### De onderwijsinspectie erkent onze kwaliteit

Het Calandlyceum viel de afgelopen jaren voor alle afdelingen onder het zogenaamde basisarrangement. Het basisarrangement wordt toegekend aan een school als uit onderzoek blijkt dat deze nauwelijks tekortkomingen kent. In 2014 zakte het slaagpercentage vwo voor het eerst sinds jaren onder het langdurig vwo-schoolgemiddelde (84%). Een reden voor de Inspectie Voortgezet Onderwijs in gesprek te gaan met het college van bestuur en een kwaliteitsonderzoek uit te voeren. De Inspectie concludeerde dat de opbrengsten en de kwaliteit van het onderwijsproces van voldoende niveau zijn. Zowel in 2015 als in 2016 ligt het slagingspercentage vwo op 90%.

In 2014, twee jaar na het ontstaan van Lumion, is door de Inspectie het basisarrangement toegekend aan deze locatie op basis van beredeneerd afwijken van het toezichtkader. Dit beredeneerd afwijken had te maken met het feit dat aspecten van het kader bij deze school in wording nog niet volledig konden worden afgewogen. In 2016 volgde een tweede kwaliteitsonderzoek, waarbij de Inspectie een completer beeld kreeg van de school. Lumion werd op een aantal onderdelen van het kwaliteitskader gewaardeerd met de hoogst haalbare score: goed, daarnaast wordt het basisarrangement gecontinueerd. De Inspectie benoemde met name het werken in dagdelen (lessen duren een dagdeel waardoor docenten en leerlingen intensiever contact hebben en versnippering wordt voorkomen) en het werken in

sessies (de onderwijsactiviteiten zijn opgedeeld in verschillende benoemde onderdelen). Ook de planmatige wijze waarop leerlingen ondersteuning krijgen is de inspecteurs opgevallen. Voorts dragen alle geledingen in de school in de optiek van de inspecteurs bij aan de sociale en pedagogische gemeenschap. Een kritische kanttekening werd gemaakt over genormeerde toetsen die deels wel in de onderbouw worden gebruikt.

De Inspectie is van mening dat genormeerde toetsen ook in de bovenbouw voor alle kernvakken moeten worden ingezet. De schoolleiding beraadt zich over de verdere invoering van deze toetsen.

Het slagingspercentage voor de eerste groep vmbo-leerlingen op Lumion is 98%, dat is een geweldige prestatie van het team. We zijn er bijzonder trots op.

### Leerlingen en ouders zijn trots op onze scholen en voelen zich betrokken

Progresso vindt het belangrijk dat leerlingen en ouders betrokken zijn bij de scholen. Op initiatief van het college van bestuur is voor de ouderraad van beide scholen in 2016 een reglement vastgesteld. Daarin is opgenomen dat er naast de reguliere ouderraadsvergaderingen (OR) ook twee keer per jaar een overleg met het college van bestuur plaatsvindt (COR). Een eerste bijeenkomst met het college van bestuur en de voorzitters van de beide ouderraden heeft inmiddels plaatsgevonden.

In 2016 heeft het college van bestuur tijdens de halfjaarlijkse lunch met de leerlingenraden inleidende gesprekken over het leerlingenstatuut gevoerd. De bestuurssecretaris assisteert beide leerlingenraden bij het in concept opstellen van het (herziene) leerlingenstatuut. Daarna zullen de leerlingenraden over het leerlingenstatuut in gesprek gaan met de schoolleiding. Naar verwachting kan de medezeggenschapsraad zich in 2017 buigen

over het leerlingenstatuut, als instemming volgt zal het college van bestuur het daarna vaststellen.

Leerlingbetrokkenheid heeft ook te maken met de wijze waarop zij betrokken zijn bij het plannen van hun eigen lessen. Door de inzet van de zogenaamde Dalton band-uren vanaf het cursusjaar 2017-2018 kunnen leerlingen zelf keuzes maken en krijgt dit op het Calandlyceum een eerste invulling.

### Medewerkers zijn betrokken, bekwaam en gekwalificeerd

#### Medewerkers voelen zich erkend en gewaardeerd

Tijdens twee studiedagen in juni en oktober 2015 werd door het docerend personeel de rollen van de docent uitgewerkt. Een set rollen die de gehele taak van de docent beschrijft, een breed gedragen definitie. Bij de aanvang van het cursusjaar 2016-2017 is een aanvang gemaakt met de beleidsmatige implementatie van dit proces. Niet alleen het denken in rollen moet verder vorm krijgen, maar de docent krijgt als professional daadwerkelijk de ruimte heel de taak uit te voeren. Ons taakbeleid is daarop inmiddels berekend. Overigens heeft op de valreep van 2015 de meerderheid van het docerend personeel zich positief uitgesproken over het taakbeleid. In 2017 moet de organisatie stappen zetten deze ontwikkeling te verwerken in het aanname- en beoordelingsbeleid. De evaluatie van het in 2015 aangenomen taakbeleid zal in 2017 plaatsvinden onder leiding van prof. dr. Leisink van de Universiteit van Utrecht.

In 2016 is een aanvang gemaakt met het schrijven van het Strategisch HRM-beleidsplan dat in 2017 gereed moet zijn. Uiteraard krijgen de rollen van de docent en het denken vanuit het vernieuwde taakbeleid daarin een prominente rol. Uiteindelijk gaat het erom dat er op gedragsniveau een andere invulling van de docentenrol ontstaat, we zijn daar nog niet.

Het onderwijs is toekomstgericht, biedt kansen en helpt leerlingen naar de juiste vervolgopleiding

Het onderwijs besteedt aandacht aan Bildung, normen en waarden en netwerken en helpt leerlingen zich maximaal te ontwikkelen

Het onderwijsconcept van beide scholen stond gedurende 2016 voortdurend op de agenda. Niet omdat er iets mis is met het huidige concept, maar stilstand is soms ook achteruitgang. Voor het Calandlyceum is onderzocht of het goed zou zijn de school in te richten volgens het Daltonconcept. De medewerkers en schoolleiding zijn in gesprek met de Nederlandse Daltonvereniging en de school heeft in maart 2016 het predicaat 'Daltonschool in Oprichting' ontvangen. Het Daltonconcept versterkt datgene wat al in het DNA van de school aanwezig is: werken in vrijheid met eigen verantwoordelijkheid, zelfstandig kunnen werken, samenwerken met anderen, kunnen reflecteren op jezelf en daarmee jezelf en de organisatie verbeteren; uitgangspunten die gelden voor leerlingen en medewerkers. Het is de bedoeling het concept de komende jaren uit te rollen, er is een start gemaakt in het eerste leerjaar, en uiteindelijk de definitieve Daltonstatus te verwerven.

Los van dit traject denkt het Calandlyceum na over het arrangeren van het onderwijs, de school wil ICT nog sterker inzetten in de lessen. De markt voor onderwijsmateriaal is echter nog sterk analoog, hetgeen de doorontwikkeling ingewikkeld maakt. Ook de beperkte financiële middelen die een school heeft spelen daarbij een rol. Het gratis verstrekken van een device aan elke leerling is daarom helaas onmogelijk. Samen met de interne stakeholders wordt in 2017 nagedacht over mogelijke oplossingen. Gedurende 2016 heeft de heer M. van de Ven van 'Onderwijs

Maak Je Samen' het onderwijsconcept van Lumion beschreven in samenwerking met het team van Lumion. Dat project kon worden uitgevoerd door ondersteuning van de VO-Raad en het project 'Leerling 2020' in het leerlab 'Docent als didactische coach'.

Het onderwijsconcept van Lumion sluit sterk aan op de wijze van werken binnen het uit Zweden afkomstige Kunskapsskolan concept. Inmiddels is deze organisatie ook in Nederland gevestigd. Daar Lumion een eigen concept heeft ontwikkeld wordt de meerwaarde van een samenwerking met Kunskapsskolan Nederland onderzocht. De samenwerking draagt bij aan de kwaliteit van Lumion door te sparren en de mogelijkheid je te kunnen meten met vergelijkbare scholen.

Ook gedurende 2016 is gewerkt aan de interne organisatiestructuur van Lumion. Bestuur en schoolleiding treffen voorbereidingen om daadwerkelijk te kunnen werken in het nieuwe gebouw, dat bouwkundig volledig wordt voorbereid op het onderwijskundig concept.

Op Lumion wordt sinds de oprichting in 2012 gewerkt met de iPad. Tot de start in het eerste leerjaar van het cursusjaar 2015-2016 met het KED Learningportal, kwam dat echter neer op het werken met een boek achter glas. Het portal maakt het werken met de stof interactiever en de methodiek sluit ook aan op het concept.

Ons leer- en werkklimaat is veilig

In de risicoanalyse (B2, continuïteitsparagraaf) zijn de risico's met betrekking tot veiligheid in relatie met het leer- en werkklimaat benoemd. Het college van bestuur wil dit onderwerp hoog op de agenda houden. Veiligheid is veel meer dan het ophangen van een camerasysteem of het inzetten van toezichthouders.

Veiligheid is in hoge mate een zaak van de gemeenschap als geheel waarbij bewustwording en cultuur van groot belang zijn. Progresso zal daar aan blijven werken. Veel afspraken rond omgangsregels en veiligheid zijn in verschillende documenten opgenomen. Het college van bestuur wil dat er zo snel mogelijk een samenhangend (digitaal) document wordt ontwikkeld waarin het veiligheidsbeleid van de organisatie inzichtelijk wordt. Uiteindelijk blijft dit altijd een zaak van het individu, ben je je bewust van je gedrag, spreek je de ander aan, accepteer je van de ander dat je wordt aangesproken.

In de jaarlijkse veiligheidsmonitor (beschikbaar op Scholen op de Kaart) geven de leerlingen veiligheid op onze scholen gemiddeld het cijfer 9, terwijl het schoolklimaat slechts een 6,5 scoort. Leerlingen geven aan dat de scholen zich actiever mogen opstellen tegen pesten en dat zij graag meer hulp willen bij persoonlijke problemen. Deze handschoenen mogen de directeuren oppakken in 2017! De monitor is afgenomen onder leerlingen van het derde leerjaar. Het college van bestuur heeft in overleg met de directeuren afgesproken dat in 2017 alle leerlingen worden bevraagd.

De organisatie is transparant, efficiënt georganiseerd en wordt effectief geleid

Veel energie van bestuur, directie en hoofden van het centraal bureau ging in 2016 naar het nieuwbouwtraject Lumion. Dat zal in 2017 niet veranderen, hoewel in augustus 2017 de voorbereiding zal worden afgerond en de feitelijke bouwwerkzaamheden zullen worden gestart. We zijn bijzonder tevreden over hetgeen we vooral ook in samenwerking met de gemeente Amsterdam en in het bijzonder met het Project Management Bureau hebben bereikt.



## Organisatieschema

Eind 2016 is de directeur centraal bureau begonnen met optimalisatie van de kwartaalrapportages, een proces dat moet leiden tot een breder perspectief op de totale bedrijfsvoering. Elementen als lesuitval, ziekteverzuim en de pc-cyclus zullen meer integraal gerapporteerd worden.

Eind 2016 heeft het college van bestuur de wens uitgesproken na te willen denken over de verdeling van directietaken. In de verdeling van deze taken over de portefeuilles worden accenten verlegd, hetgeen ertoe moet leiden dat de organisatie meer aan slagkracht wint. Hierover meer in een volgend bestuursverslag.

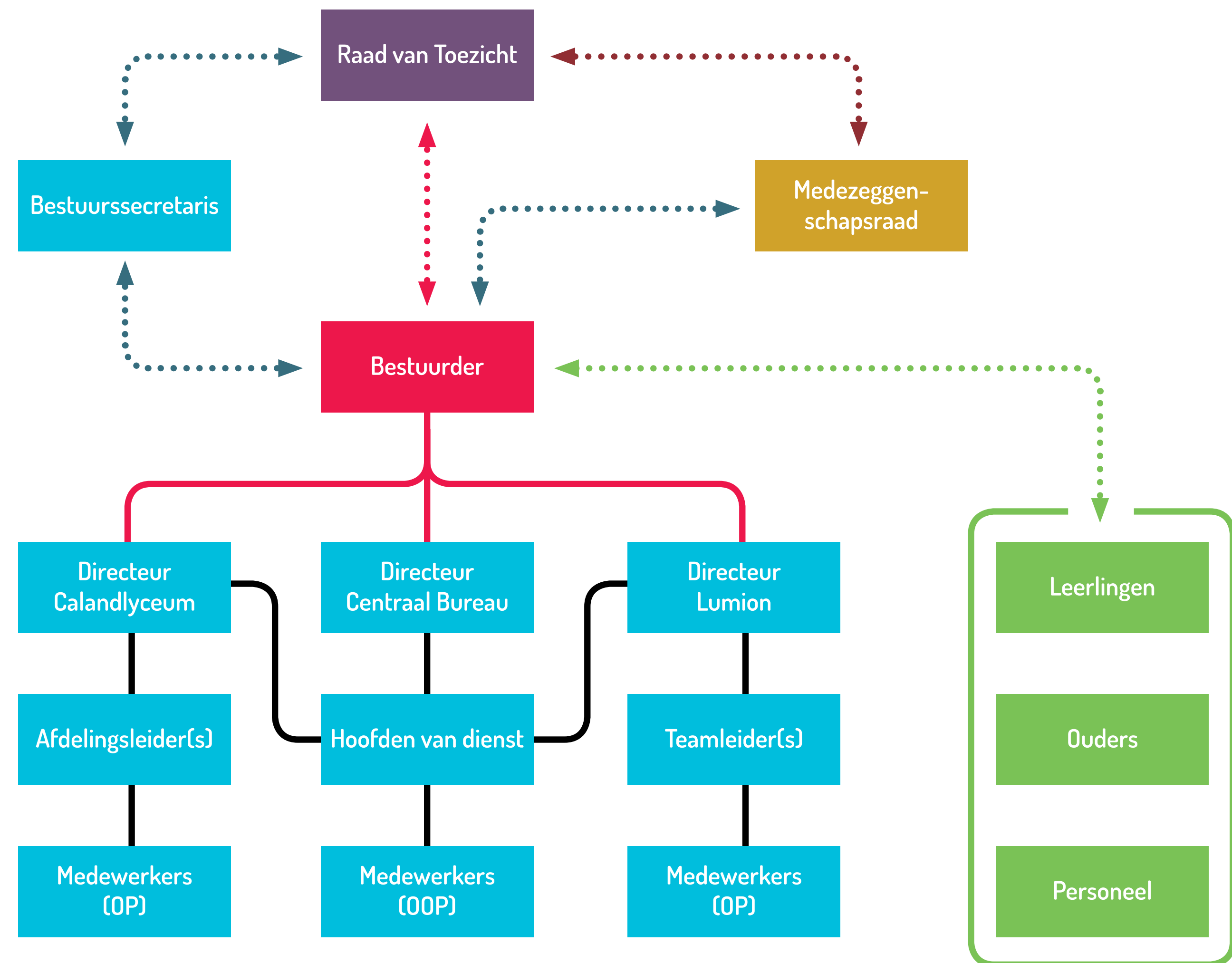
**De organisatie is financieel gezond, toekomstbestendig en heeft voldoende buffer**

Onze organisatie voldoet volledig aan dit voornemen. Door het lezen van onze financiële verantwoording over 2016 krijgt u een goed beeld van onze bedrijfsvoering. De jaarstukken zijn opgenomen achterin in dit bestuursverslag.

**We leven en werken naar de code 'Goed Onderwijsbestuur VO'**

Per 1 augustus 2015 heeft de VO-Raad de Code Goed Onderwijsbestuur vastgesteld. Deze code geldt ook voor Progresso, want wij zijn lid van de VO-Raad. De Code kent een aantal lidmaatschapseisen die verplicht zijn voor de leden. Deze hebben betrekking op verantwoording, medezeggenschap en het te-gengaan van belangenverstreming. Daarnaast kent de Code richtlijnen voor goed bestuur, waarvoor 'pas toe of leg uit' geldt en waarover ieder jaar verantwoording moet worden afgelegd in het bestuursverslag. Ook bevat de Code aanbevelingen aan raden van toezicht.

Zie ook hetgeen hierover geschreven is in hoofdstuk 4, onder de kop 'governance'.





# RESULTATEN





# 6

## RESULTATEN

### Ons Onderwijs

#### In het kort

	Bron	Eenheid	2016	2015	2014
Totaal aantal leerlingen 01/10 voor schooljaar T-1 Calandlyceum	Cf inspectie	Aantal	1892	1912	1890
Slagingspercentage Calandlyceum	Cf inspectie (slagpercentage)	%	91,04	89,02	79,06
Totaal aantal leerlingen 01/10 voor schooljaar T-1 Lumion	Cf inspectie	Aantal	700	554	405
Slagingspercentage Lumion	Cf inspectie (slagpercentage)	%	97,8	n.v.t.	n.v.t.

### Ontwikkeling leerlingaantallen

Het Calandlyceum en Lumion bevinden zich in een verschillend stadium van ontwikkeling met betrekking tot de leerlingaantallen. Het Calandlyceum is een school met een behoorlijke status en reputatie en zou, gezien de huisvesting en de daarmee samenhangende sociale veiligheid, graag iets teruggaan in populatie. Lumion daarentegen is een groeiende school en de leerlingenaantallen zullen dientengevolge nog toenemen de komende jaren. Voor beide scholen geldt dat, gezien het brede karakter van het onderwijsaanbod, de toestroom van leerlingen met een vmbo-t advies groter is dan het aantal beschikbare plaatsen. Het blijft voor beide scholen een uitdaging voldoende vwo-leerlingen aan zich te binden o.a. door de concurrentie met de categorale scholen in Amsterdam. 2016 was weer een spannend jaar omdat gebruik werd gemaakt van een aangepast 'loting en matching' systeem in Amsterdam. Scholen geven met dit systeem de regie deels uit handen over de plaatsing van de leerlingen. De matching werd centraal uitgevoerd middels een algoritme. Vanwege de onzekerheid die dit met zich meebracht is het niet gelukt om in leerlingenaantal terug te gaan op het Calandlyceum. Zowel kwantitatief (aantal leerlingen) als kwalitatief (verdeling over de drie afdelingen vwo, havo vmbo-t) heeft 2016 een mooie instroom van nieuwe leerlingen laten zien. Demografische voorspellingen laten zien dat we ons de komende jaren geen zorgen hoeven te maken. De externe bedreigingen in de leerlingtoestroom zijn vooral gelegen in de nieuwe onderwijsinitiatieven die ongebreideld ontstaan in het Amsterdamse. Intern moeten we vooral aan de slag met een duidelijke en stevige profilering van het vwo op beide scholen.

## Examenresultaten 2016

	Calandlyceum Percentage	Calandlyceum Aantallen	Lumion percentage	Lumion aantallen
<b>vmbo-TL</b>	88,62	167	97,83	46
Economie	84,95	93	100	25
Techniek	93,02	43	100	10
Zorg en Welzijn	93,55	31	90,91	11
<b>havo</b>	93,40	152	n.v.t.	n.v.t.
Cultuur/Maatschappij	87,50	16		
Economie/Maatschappij	94,30	53		
Natuur/Gezondheid	93,30	45		
Natuur/Techniek	90,90	11		
Profiel-combinatie (EMCM)	100	1		
Profiel-combinatie (NTNG)	96,20	26		
<b>vwo</b>	91,60	83	n.v.t.	n.v.t.
Cultuur/Maatschappij	100	4		
Economie/Maatschappij	85,00	20		
Natuur/Gezondheid	100	15		
Natuur/Techniek	92,90	14		
Profiel-combinatie (EMCM)	66,70	3		
Profiel-combinatie (NTNG)	92,60	27		

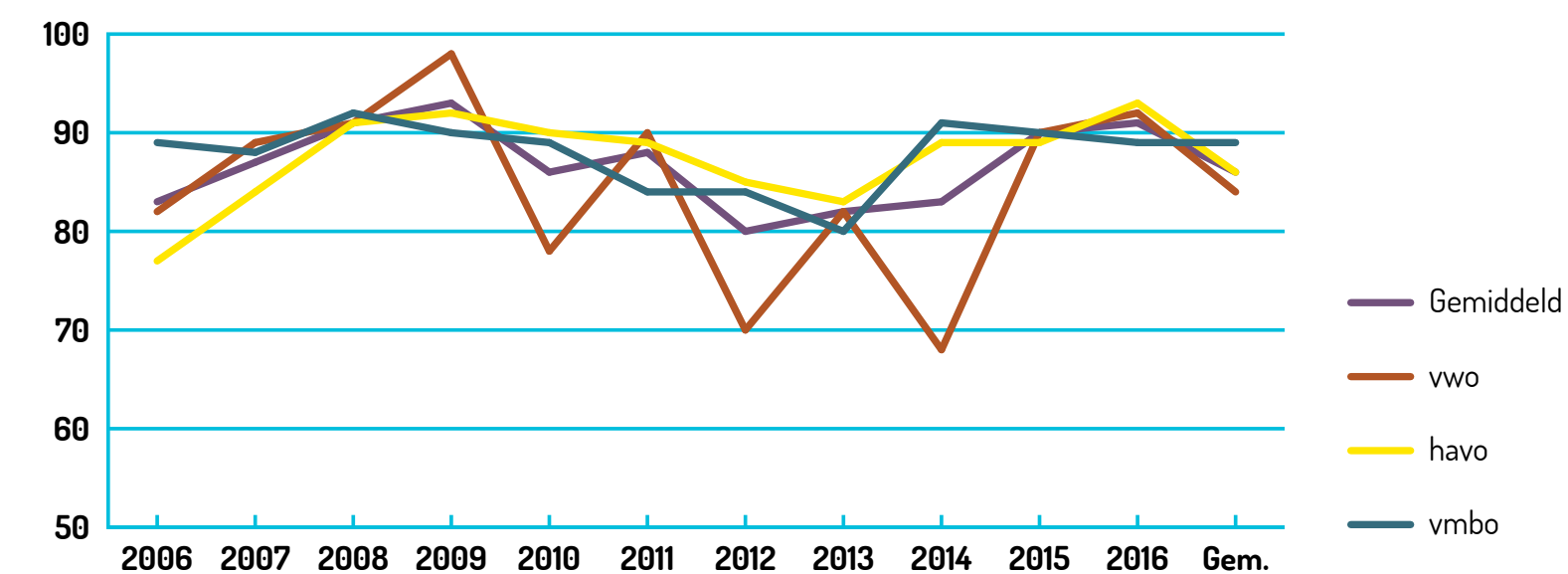




## Meerjaren examenresultaten

### Calandlyceum

Opleiding	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gem.
vmbo	89%	88%	92%	90%	89%	84%	84%	80%	91%	90%	89%	89%
havo	77%	84%	91%	92%	90%	89%	85%	83%	89%	89%	93%	86%
vwo	82%	89%	91%	98%	78%	90%	70%	82%	68%	90%	92%	84%
Gemiddeld	83%	87%	91%	93%	86%	88%	80%	82%	83%	90%	91%	86%



### Lumion

Opleiding	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Gem.
vmbo											98%	98%
havo												
vwo												
Gemiddeld											98%	98%

Op Lumion is in 2016 voor het eerst een examen vmbo afgenomen. In 2017 zal de eerste groep havo-kandidaten examen afleggen. In hoofdstuk 5, onder de subkop 'Verantwoording Strategische Doelen' informeert de bestuurder u bij de verantwoording van het voornemen. De onderwijsinspectie erkent onze kwaliteit over deze getallen.

## CALANDLYCEUM

### Ontwikkeling

In 2016 had het Calandlyceum 1912 leerlingen. Het aantal leerlingen is de afgelopen jaren redelijk stabiel. Met dit aantal zit het Calandlyceum op de limiet wat het gebouw qua capaciteit aankan. Het streven was in 2016 iets minder leerlingen te huisvesten. In 2016 is dan ook een eerste klas minder aangenomen. Door de aanname van veel zij-instromers en de grotere doorstroom is het leerlingenaantal echter gelijk gebleven. Het streven blijft dat er over een aantal jaren ongeveer 1850 leerlingen zijn ingeschreven.

Een evenwichtige verdeling van onze opleidingen is moeilijk te realiseren. Vooral de aanmelding van vwo-leerlingen loopt achter op onze ambitie. We proberen in 2020 een zo evenwichtig mogelijke verdeling te bereiken. Bovenstaande ambitie wordt ondersteund door krachtige kwaliteitsinterventies.

### Onderwijs en leerlingen

Op het Calandlyceum werd in 2016 gewerkt met een 50-minuten rooster. Leerlingen hebben van het eerste tot en met het achtste uur les. De druk op het rooster heeft er helaas voor gezorgd dat er ook een enkele keer het negende uur is ingeroosterd. Dit is echter onwenselijk en er is getracht dit tot het minimum te beperken. Ten opzichte van voorgaande jaren zijn er in 2016 meer vakoverstijgende lessen aangeboden. Dit is voornamelijk gerealiseerd in studiebanduren. In de transitie naar Daltononderwijs is het aanbieden van studiebanduren noodzakelijk. Deze studiebanduren, vanaf 2017 Daltonuren, vereisen van leerlingen en docenten andere vaardigheden dan reguliere uren.

De docenten en leerlingen worden hierin geschoold. Daltonvaardigheden worden in afdelingsvergaderingen besproken en indien wenselijk toegepast tijdens deze studiebanduren. Het doel van deze studiebanduren is leerlingen op maat te bedienen. De komende jaren worden deze studiebanduren verder uitgewerkt. Natuurlijk staan, zoals ook gesteld wordt in het sectorakkoord VO2020, de individuele talenten van de leerling centraal. Op het Calandlyceum worden de leerlingen op wel 1000 verschillende manieren uitgedaagd. Er is maatwerk geboden, bijvoorbeeld door in onze topsportklassen te differentiëren in niveau en tempo. Het leerlingenplatform is in 2016 voortgezet. Alle afdelingsleiders zijn met een afvaardiging van leerlingen uit hun afdeling om de tafel gaan zitten. In wisselende samenstellingen zijn deze gesprekken de rest van het schooljaar voortgezet.

De leerlingenraad neemt een steeds prominentere rol in. Naast het feit dat de leerlingenraad een formele rol heeft, onder andere met betrekking tot het leerlingenstatuut, denkt ze ook mee over wat goede lessen zijn en hoe de school prettig is. Tevens heeft de leerlingenraad een rol bij de tot stand komen van het schoolplan 2016-2020 gehad.

### Schoolleiding

De vijf afdelingsleiders zijn, onder leiding van de directeur, verantwoordelijk voor evenzoveel docententeams. Samen met een docententeam zorgt de afdelingsleider voor de implementatie van de onderwijsvisie in de dagelijkse praktijk. Elk docententeam maakt gebruik van een zorgcoördinator en een decaan. De organisatie wordt tevens versterkt met een stafmedewerker onderwijs en kwaliteit.

### Leerlingbegeleiding en Passend onderwijs

Voor elke leerling die ondersteuning of extra aandacht nodig heeft, wordt een OPP (ontwikkelingsperspectief) gemaakt: het vervangt het 'oude' handelingsplan. Het Calandlyceum maakt, evalueert en voert een OPP uit op het moment dat een leerling niet succesvol is in de schoolprestaties. Ook gedragsproblematiek, verzuim of zorgen rondom zowel de psychische of fysieke gezondheid zijn aanleiding voor het opstellen van een OPP. De mentor is in samenspraak met de zorgcoördinator en het docententeam verantwoordelijk voor het opstellen, evalueren en uitvoeren van het OPP. Gedurende de OPP-cyclus worden ouders betrokken en op deze manier medeverantwoordelijk gemaakt. De zorgcoördinator heeft in deze cyclus een adviseerende en monitorende rol. Ondanks inspanningen van docenten, de mentor en de zorgcoördinator zijn er leerlingen die stagneren in hun onderwijsloopbaan. Daar waar tot nu toe vooral een beroep gedaan werd op externe ondersteuning, is het Calandlyceum meer gebruik gaan maken van onze interne expertise. Binnen de school is een eigen expertisecentrum opgezet: de trajectvoorziening. Dit is een plek waar leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften na overleg met de zorgcoördinator terecht kunnen. Ook docenten kunnen hier terecht voor informatie, advies, feedback en trainingen. Het belangrijkste doel van de trajectvoorziening is om ondersteuningsbehoeften van leerlingen in een vroeg stadium te signaleren en te zorgen dat docenten of ondersteuners uit de voorziening in staat zijn deze ondersteuning te bieden. Hoe eerder de school kan inspelen op de behoefte van de leerling des te succesvoller zij op lange termijn kunnen zijn. De invoering van de trajectvoorziening zal in stappen verlopen. In november 2016 zijn alle leerlingen uit

de eerste en tweede klassen die een ondersteuningsbehoefte hebben in beeld. Een deel van deze leerlingen is vervolgens door de zorgcoördinatoren aangemeld bij de trajectvoorziening. In de loop van 2017 zal er vervolgens ruimte komen voor leerlingen uit hogere leerjaren.

De juiste keuze maken is voor iedereen, maar zeker voor leerlingen in de leeftijd van 12 tot 18, een moeilijke zaak. Via ondersteuning van de mentor, de decaan, het programma Qompas en via het bezoeken van bedrijven en externe opleidingen krijgen leerlingen handvatten om de juiste keuzes te maken.

Er is in 2016 een voorzichtig begin gemaakt met het Plusdocument: een document waarin wordt aangegeven wat de leerling allemaal aan ervaringen en vaardigheden heeft opgedaan. Dit zal de komende jaren verder gestalte krijgen. Het Plusdocument is een doelstelling uit het sectorakkoord die het Calandlyceum van harte onderschrijft: het onderwijs biedt namelijk zoveel meer dan een diploma of cijferlijst.

### Onderwijspartners en netwerk

Voor de ouderraad worden zes bijeenkomsten per jaar georganiseerd. Deze vergaderingen zijn zeer waardevol. De ouderraad denkt mee over de ontwikkelingen, geeft feedback en is de ideale verbinding tussen de school en ouders. Verder organiseert de ouderraad ieder jaar een thema-avond voor alle andere ouders. Dit jaar was de informatieavond over social media: 'Ga met je kind in gesprek' een groot succes. Bij deze, zeer drukbezochte avond (150 ouders), is vooral ingezoomd op het verantwoord gebruik van mobieltjes en social media. Van groot belang is niet belerend zijn en aangeven dat je wilt helpen. Dus: niet verbieden, maar het gesprek met ze aangaan.

Oud-leerlingen zijn in 2016 intensief betrokken geweest als Alumni-coaches. Ze helpen de leerlingen in het studiekeuze-proces en de zoektocht naar zelfontplooiing. Verder geven deze oud-leerlingen gevraagd en ongevraagd constructieve feedback. Elk jaar hebben we contact met toeleverende basisscholen. In deze contactmomenten bespreken we met name hoe we tot betere aansluiting aangaande de taal- en rekenvaardigheden van de leerlingen kunnen komen. Een vloeiende overgang PO-VO is het doel.

In 2016 was er de visitatie voor ons predicaat 'Topsporttalentschool'. Daar zijn we met vlag en wimpel voor geslaagd en de accreditatie is verlengd.

Het Calandlyceum mag zich weer voor twee jaar gecertificeerd VECON-school noemen. De VECON is de vereniging van Economie Onderwijs Nederland. Het Calandlyceum manifesteert zich nadrukkelijk op het terrein van economieonderwijs, onder meer door bedrijvenvisitaties, bezoeken aan de universiteit en een praktijkgericht aanbod aan leerlingen. Verder participeren we met volle overtuiging in de volgende projecten en organisaties:

- CTO (Centrum voor Topsport);
- Cultuurprofielschool;
- Scholennetwerk Bovenbouw havo/vwo;
- Stichting LOOT (Landelijk Organisatie Onderwijs en Topsport);
- Netwerk Technasiums scholen Randstad Noord;
- WON-Akademie (Wetenschapsoriëntatie Nederland);
- Ajax-academie;
- Nederlandse Daltonvereniging.

### Opleidingsschool

Het Calandlyceum heeft voor het derde jaar geparticipeerd in NOA (Nieuwe Opleidingsschool Amsterdam). Het doel om bevlogen en goede leraren voor het Amsterdamse onderwijs te leveren, lijkt gehaald. De tevredenheid over de begeleiding is wederom zeer hoog. Een grote groep docenten heeft zich intern laten bijscholen in het begeleiden van stagiairs en heeft een training daarover met succes afgesloten. Er zijn momenteel 26 docenten werkplekbegeleider. Van het ministerie heeft NOA de status aspirant-opleidingsschool gekregen. De verwachting is dat NOA in 2019 een erkende opleidingsschool zal worden.

### Kwaliteitsmanagement

De kwaliteitszorg stond in 2016 prominent op de agenda. Na analyse van cijfers uit Kwaliteitscholen, Cumlaude en enquêtes zijn voor de komende jaren doelen en resultaatafspraken vastgesteld. Er wordt met betrouwbare meetinstrumenten (Kwaliteitscholen, Cumlaude etc) nagegaan of afspraken bereikt zijn. Door jaarlijks deze meetinstrumenten, volgens uniforme uitgangspunten (sectorakkoord VO2020) te gebruiken, worden acties concreet vastgelegd in een jaarplan. Hiervoor wordt als middel en ter sturing de Balanced Score Card (BSC) gebruikt. In Scholen op de Kaart staan actuele en volledige cijfers.

### Onze ambities

Op het Calandlyceum geldt dat niet de herkomst, maar de toekomst telt! "Ontdek wat jij kunt bereiken" gunnen we werkelijk iedere leerling.

In het schoolplan 2016-2020 van het Calandlyceum staat een mooie doorkijk van onze missie & visie en onze ambities voor



2020. Daarbij wordt ingezoomd op de Daltonontwikkeling, pijlers van de school, de afdelingen en op gedifferentieerd (digitaal) leren. Hieronder staan de ambities, voortkomend uit het schoolplan, die het Calandlyceum gaat realiseren voor 2020! In 2020:

1. Zijn we Daltongecertificeerd.
2. Zijn alle docenten gecertificeerd m.b.t. differentiëren in de klas waarbij elke docent ICT als ondersteuning kan inzetten en waarbij digitaal lesmateriaal een wezenlijk onderdeel is van het onderwijs.
3. Handelen docenten conform “de acht rollen van de docent”.
4. Zijn kernwaarden als samenwerken, verantwoordelijkheid, reflectie, effectiviteit en zelfstandigheid zichtbaar in de klas bij leerlingen.
5. Wordt er met leerlingen gewerkt aan kwalificatie, socialisatie en zelfontplooiing
6. Zijn onze resultaten op orde; op of boven het landelijke gemiddelde (denk o.a. aan slagingspercentage, doorstroomcijfers en andere harde en minder harde inspectie-eisen.)
7. Liggen de resultaten uit tevredenheidsenquêtes (leerlingen en ouders) op of boven het landelijk gemiddelde.
8. Zijn we intensief en met grote regelmaat in gesprek met ouders en leerlingen.

Op het Calandlyceum is geïnvesteerd in strategisch onderwijsbeleid dat gekoppeld is aan onze eigen onderwijsdoelen, passend bij onze eigen ontwikkelingsfase (sectorakkoord VO2020). Het personeelsbeleid heeft daarom dit jaar ingezoomd op de visie op docentschap (de acht rollen), onze visie op personeel (uitgaan van gelijkwaardigheid, aantrekkelijkheid en de wil om te leren), onze visie op leerlingen (die sociaal vaardig, actief en leergierig zijn) en onze visie op onderwijs (adaptief onderwijs/ Dalton-gedachtegoed

## De acht rollen

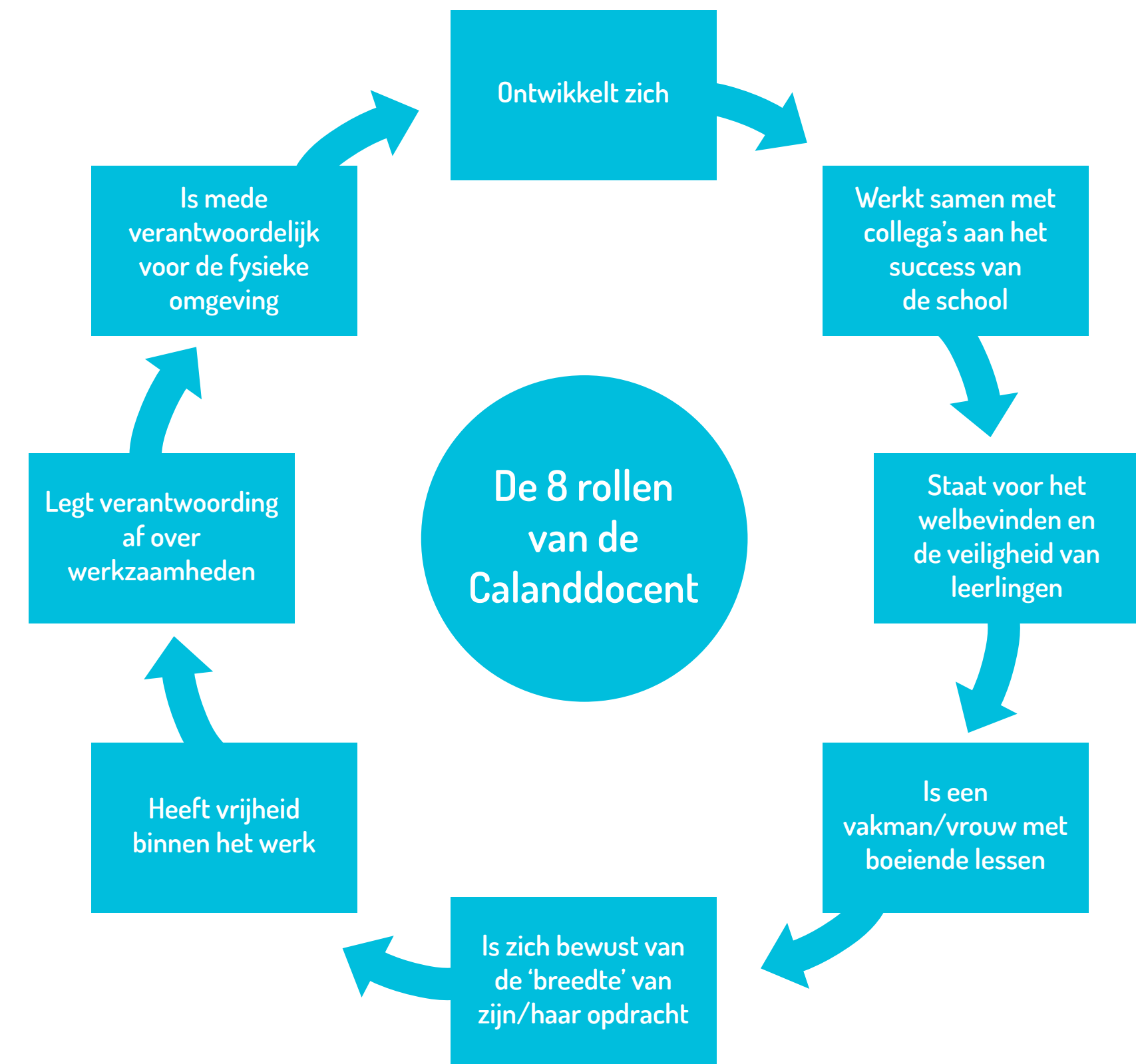
Begin 2016 is er gestart met de actie ‘Deze school maken we samen’, waarmee we de leefbaarheid van de school (verder) willen vergroten.

In 2016 is een start gemaakt met het Management Development traject. Hierbij wordt het middenmanagement intensief begeleid in het behouden en versterken van succespunten en het verbeteren van aandachtspunten.

Eens in de zes weken komt het docentenplatform bij elkaar en bespreken zij zaken die ons allemaal aangaan en waar iedereen mee te maken heeft. Het officiële orgaan is uiteraard de medezeggenschapsraad (stichtingbreed) met daarin een personeelsgeleding van het Calandlyceum. Tijdens bijeenkomsten van het docentenplatform is tijdens verschillende bijeenkomsten uitvoerig gesproken over het brede onderwerp ICT. Daar kwam aan bod hoe we ICT inzetten in het kader van adaptief leren en bij ons Daltononderwijs. Er is ook gesproken over de ICT-vaardigheden van leerlingen en hoe die het beste te integreren zijn in ons onderwijs. Hoe kunnen we voldoen aan de eisen uit het sectorakkoord VO2020 om ICT beter te benutten zodat leerlingen zich uitgedaagd voelen en maximaal kunnen presteren?

Uiteraard is ook de ‘leefbaarheid’ aan bod gekomen. Wat is nu de stand van zaken, en – nog belangrijker – hoe houden we de aandacht levend en hoe blijven we het als organisatie als geheel uitdragen? Ook Dalton is veelvuldig aan bod gekomen. Tot slot is er gesproken over onze ELO (electronische leeromgeving).

Onderwerpen voor het platform kunnen door iedereen worden aangedragen en iedereen kan deelnemen aan de besprekingen. In 2016 is het Calandlyceum – op verschillende manieren – geconfronteerd met het feit dat we als school midden in de samenleving staan. De ruwe werkelijkheid van de wereldproblematiek reikt uiteraard ook tot in onze klaslokalen en sporthal. Dat wisten we natuurlijk al, maar bij de aanslagen in Parijs en Brussel bleek dat wel heel nadrukkelijk. Er is van gedachten gewisseld over de vraag hoe we als school kunnen en moeten handelen indien zich



opnieuw een aanslag voordoet (misschien zelfs in Nederland). De uitkomsten zijn uitgewerkt in een crisisprotocol.

## De toekomst: Dalton

Veel van ‘Dalton’ zit al in het DNA van onze school. Hoe we dat op een goede manier kunnen verbinden is het vraagstuk waar we in 2016 aan zijn begonnen. Kortom: aan het einde van 2016 staan we middenin een traject om de Calandlyceum-Dalton-variant vorm te geven. Daar wordt veel tijd en energie voor uitgetrokken, zodat we in 2017-2018 met de brugklas kunnen starten. Tijdens dit traject heeft het Calandlyceum de status van Dalton i.o.

## LUMION (VOORHEEN CALAND 2)

In het bestuursverslag van 2015 was nog sprake van Caland 2. In dit verslag zal dat anders zijn; Caland 2 heeft een nieuwe, eigen naam: Lumion.

Het aannemen van de nieuwe naam symboliseert de volwassenheid van de school en 2016 was een goed jaar voor deze naamsverandering. 2016 was het jaar van de eerste examenleerlingen, het eerste echte inspectiebezoek, werken met een nieuwe ELO. Er zijn expert-docenten aangesteld en de school heeft een eigen onderwijskundige. Er is een schoolplan voor 2016 – 2020 opgesteld. Kortom: de school is de puberteit ontgroeid.

In 2016 is het aantal leerlingen, overeenkomstig de prognose, toegenomen van 560 tot 698. Hiermee heeft de lokalencapaciteit zijn grens bereikt. De bezetting van de gebouwen “De Villa” en “De Toren” is nu optimaal en voor de komende jaren is uitbreiding naar de tweede, naastgelegen kantoortoren voorzien. De uitbreiding moet onderdak bieden tot de zomer van 2019, in augustus van dat jaar is het nieuwe gebouw klaar.

Met de groei in het leerlingaantal is ook het aantal collega's toegenomen. In 2016-2017 heeft Lumion 21 nieuwe docenten, waarvan enkelen ter vervanging van collega's die langdurig met verlof zijn, mogen verwelkomen. Op een totaal van 60 onderwijsgeevenden levert dit druk op het absorberend vermogen van de school. De Lumioncultuur, waarin (het leren van) de leerling centraal staat, heeft in de praktijk gevolgen voor de manier waarop het onderwijs is georganiseerd. Het werken met grotere leseenheden (dagdelen), sessies, differentiëren, de KED Learning Portal stelt bijzondere eisen aan het functioneren van de docent. De wekelijkse teamvergaderingen zorgen er mede voor, dat nieuwe docenten snel in de cultuur worden opgenomen.

## Onderwijs en leerlingen

Lumion staat voor innoverend onderwijs waarin de leerbehoefte van de leerling centraal staat. Gepersonaliseerd leren is de rode draad in het schoolplan. Dit betekent leveren van maatwerk, met behulp van digitale middelen de mogelijkheden voor versnellen en verdiepen mogelijk maken en leerlingen in staat stellen de vakken in hun pakket op een hoger niveau af te sluiten. De docent is regisseur van het leerproces. Lumion geeft op deze wijze uitvoering aan het Sectorakkoord VO. De beleidsvoornemens die vormgeven aan ons onderwijsconcept voor de komende jaren zijn beschreven in het schoolplan 2016-2020.

### Didactisch en pedagogisch in 2020:

- Werkt elke leerling met een gepersonaliseerd leerplan in de KED Learning Portal en wordt daarin door de coach begeleidt;
- Heeft elke sectie doorlopende leerlijnen (vakinhoudelijk en vaardigheden) vastgesteld en geborgd met niveautoetsen, waaronder de toetsen in het schoolexamen (PTA);
- Past elke docent de principes van gedifferentieerd lesgeven toe, waarbij lessen in en naast de KED Learning Portal op verschillende niveaus beschikbaar zijn;
- Werken alle docenten met sessies en passen docenten en leerlingen het bijbehorende gedrag toe (docentrollen, leerlingrollen);
- Is elke docent een gecertificeerde en ervaren coach.

### Personeel en organisatie in 2020:

- Zijn er docent-experts benoemd die de deskundigheid binnen de docententeams verbreden, verdiepen en borgen;

- Is de cultuur van gedeeld leiderschap in de gehele school, op elk niveau, zichtbaar;
- Is het personeelsbeleid (werving, selectie, begeleiding, scholing, beoordeling) gebaseerd op de rubric betreffende de rollen van de Lumion-docent.

### Kwaliteit in 2020:

- Is kwaliteitsmeting, evaluatie en uitvoeren van gerichte verbeteractiviteiten vanzelfsprekend op Lumion;
- Is de cyclus van kwaliteitscontrole een sturingsinstrument en de motor achter de voortgang van de in de jaarplannen vastgestelde activiteiten.

Op basis van deze doelen legt Lumion de te ondernemen activiteiten en jaardoelen voorafgaand aan elk schooljaar vast in de teamjaarplannen. De jaarplannen zijn een werkdocument voor de docententeams, de teamleiders leggen over de voortgang verantwoording af aan de directeur. De voortgang wordt op vastgelegde momenten door middel van enquêtes, interviews, tellingen of andere passende wijze door de kwaliteitsmedewerker gemonitord, waarna zo nodig bijstellingen worden doorgevoerd.

In 2016 is de uitvoering van het schoolplan voortvarend ter hand genomen. De KED Learning Portal, die de in het vorige bestuursverslag genoemde “boeken achter glas” moet vervangen, is eerst in het eerste en vanaf augustus ook in het tweede leerjaar integraal ingevoerd. Dit stelt ons in staat de leerling beter op maat te bedienen. Leerlingen kunnen met de portal beter in eigen tempo en op passend niveau met de lesstof aan het werk. Het werken met de portal is er op gebaseerd dat elke leerling eigen leerdoelen stelt. Dit heeft gevolgen voor de manier waarop



de docent de lesstof bij de leerling brengt en de vorderingen van de leerling volgt. In de LumionAcademie is daarom met name ingezet op:

- Coaching. Elke docent is coach van 12 - 15 leerlingen en helpt zijn coachleerlingen bij het stellen van doelen, het concretiseren daarvan en het maken van een realistische planning. Dit vereist specifieke vaardigheden van de coachende docent. Na de professionaliseringslag in samenwerking met Kunskapsskolan Nederland (in 2015-2016) is, mede door de expert-docenten, coaching in de school geborgd.
- Werken met sessies. Reeds enkele jaren worden de lessen ingedeeld in verwondersessies, workshop- en labsessies en communicatiesessies. Hiermee worden de leerdoelen, en tevens het docent- en leerlinggedrag, explicieter. Dit komt de effectiviteit van het leerproces ten goede en biedt tevens een basis voor de volgende stappen in het proces naar gepersonaliseerd onderwijs. In 2016 is dit verder met de docenten geconcretiseerd. In de bovenbouw havo en vwo zijn workshopsessies, waarbij leerlingen uit een aanbod van verschillende vakken kunnen kiezen, ingeroosterd.
- Denken in doelen. Onder leiding van externe deskundigen van Kunskapsskolan Nederland is dit onderwerp besproken. Dit helpt docenten in het werken met de KED Learning Portal en sluit aan bij de coachingsfilosofie.
- Doorlopende leerlijnen. Uiteraard hadden docenten regelmatig in sectieverband overleg over de leerlijnen, dit jaar is daar meer structuur aan gegeven. Vaardigheden krijgen (weer) een duidelijke plaats in het schoolcurriculum.

## Passend Onderwijs

Het onderwijsconcept van Lumion voorziet in veel aandacht voor de individuele leerling. Naast de begeleiding door de coach en het docententeam, heeft de school een Remedial Teacher en een Creatief Begeleider voor de leerlingen met specifieke zorgbehoeften. De drie zorgcoördinatoren zorgen er voor dat de ontwikkelingsplannen tegemoetkomen aan de behoefte, zij adviseren de docententeams bij de leerlingenbesprekingen en leggen waar nodig contacten met tweede- en derdelijnszorg. In 2016 is een start gemaakt met het School Ondersteunings Plan (SOP) voor Lumion. In het SOP wordt beschreven voor welke leerlingen Lumion geschikt is. Het document is in 2017 klaar en beschikbaar via de website van Lumion.

## Loopbaan Oriëntatie en -Begeleiding (LOB)

In 2016 hebben de eerste examenleerlingen de school verlaten. De begeleiding naar het vervolgonderwijs (mbo of havo) is met name door de coaches opgepakt, daarbij ondersteund door de LOB-activiteiten die in relatie met het sectorwerkstuk zijn uitgevoerd. Sommige voor het eerst, zoals de sollicitatietraining en snuffelstages, andere activiteiten hebben een definitieve plaats gekregen, zoals de projecten met Masterplan Techniek Amsterdam (samenwerking met bedrijven en ROCvA), de 'Career Day' en natuurlijk de klassikale LOB-lessen en de bijbehorende ouderavonden.

In de volgende jaren zal een LOB-leerlijn vaste vorm krijgen.

## Externe contacten en visitaties

In december heeft het reguliere onderzoek van de inspectie plaatsgevonden. Het inspectierapport geeft ons het basistoezicht, wat voor een school die zo kort bestaat heel mooi is. Op veel kaders heeft de school de hoogst haalbare score behaald. De aandacht voor professionele ruimte werd genoemd als voorbeeld voor andere scholen. Het onderwijsconcept wordt volgens de inspectie door de hele school beleefd. De ouderklankbordgroep is een ouderraad (met acht leden) geworden. De ouderraad vergadert ongeveer tien keer per jaar, waarbij altijd een afvaardiging van de schoolleiding en, indien gewenst, enkele docenten aanwezig zijn. De groep denkt mee over de ontwikkelingen, geeft feedback en is een verbinding tussen de school en de ouders. Er is wederom een informatieavond over het omgaan met digitale middelen door hen georganiseerd. De ouders hebben een waardevolle rol rond en tijdens de open dagen.

Lumion participeert actief in de volgende netwerken:

- Person@lize;
- ZoLeerIk!;
- iScholengroep;
- NOA (Nieuw Opleidingsschool Amsterdam);
- Masterplan Techniek Amsterdam.

De contacten met de toeleverende basisscholen verlopen via de teamleiders. Alle toeleverende scholen zijn voorafgaande in de wervingsperiode benaderd door hun ex-leerlingen, die een presentatie over Lumion verzorgden.

## Lerend vermogen van de school

Docenten werken in een team. Er zijn nu vijf docententeams die gegroepeerd zijn rond een leerjaar of een set samenhangende leerjaren (bovenbouw mavo, bovenbouw havo/vwo). Binnen de docententeams worden leerlingen besproken, ontwikkelingsplannen voor leerlingen gemaakt en de hieruit voortvloeiende acties afgesproken.

In de LumionAcademie, een onderdeel van de wekelijkse teamvergaderingen, staat interne scholing centraal. Hier werken teams aan hun eigen ontwikkeling en aan de ontwikkeling van de school, waar nodig ondersteund door externe deskundigen. Zo zijn in 2016 onderwerpen uit het schoolplan en de teamjaarplannen aan de orde gekomen; coaching, werken in sessies, de docentrollen, denken in doelen, het werken met de KED Learning Portal en doorlopende leerlijnen.

Daarnaast worden activiteiten als schoolfeesten, ouderavonden, rapportpresentaties gezamenlijk in de teams opgepakt.

De docententeams worden aangestuurd door de drie teamleiders. De teams hebben een roulerend voorzitterschap. De voorzitter stelt samen met het team en de schoolleiding de agenda op. Het roulerend voorzitterschap zorgt voor een grote betrokkenheid van de docenten bij de implementatie van het uitgezette beleid.

Op diverse onderwerpen zijn expert-docenten aangesteld.

Deze docenten beschikken over diepgaande kennis en vaardigheden op hun expertgebied, en zijn in staat om hun collega's te ondersteunen en nieuwe docenten te scholen in de basisvaardigheden. Er zijn experts op het gebied van coaching, KED Learning Portal en ICT-gebruik, werken met sessies en doorgaande leerlijnen.

Algemeen wordt scholing (bijvoorbeeld voor het behalen van een bovenliggende bevoegdheidsgraad, toetsontwikkeling, omgaan met digitaal onderwijs en ontwikkeling van de bovenbouw) aangemoedigd door de schoolleiding.

De contacten met de lerarenopleidingen zijn versterkt en leiden tot een nauwere samenwerking tussen de opleidingen en Lumion. Uiteraard staat Lumion open voor stagiair(e)s. Zij krijgen in de veilige omgeving van Lumion gelegenheid het vak in alle aspecten te oefenen en te leren.

## Kwaliteit

Zoals hiervoor al genoemd is, zijn de ingezette interventies voorzien van meetbare doelen. Op passende momenten worden de vorderingen gemeten. Dit levert feedback op die input en sturing geeft aan interventies en ontwikkelingen.

In 2016 is bijvoorbeeld de invoering van de KED Learning Portal op de voet gevolgd. De bevindingen van de docenten zijn teruggekoppeld naar de leverancier. Onderzoek naar in- en doorstroom levert informatie op over het rendement van ons onderwijs. Het regelmatig monitoren van de resultaten van de examenklasleerlingen maakt het mogelijk gerichte acties te organiseren. De landelijke tevredenheidsenquêtes zetten Lumion af tegen een grote benchmark.

Met het gericht meten van opbrengsten op diverse gebieden is het mogelijk het ingezette beleid daar waar nodig bij te sturen en de effectiviteit te verhogen.

## PERSONEEL

In 2016 zijn flinke stappen gezet in de verdere ontwikkeling van het personeelsbeleid. Het personeel is met ruim 75% van de stemmen, vlak voor het begin van 2016, akkoord gegaan met het nieuwe taakbeleid. Dit taakbeleid past bij de manier waarop we (willen) werken binnen Progresso en is daarmee een belangrijk onderdeel van ons personeelsbeleid. Vanaf 1 augustus 2016 is het van kracht en dit beleid doet recht aan de professionele ruimte van de personeelsleden. Met de medezeggenschapsraad is afgesproken dat deze ontwikkeling in 2017 geëvalueerd zal worden.

In 2016 zijn stappen gezet om het personeelsbeleid (nog) meer handen en voeten te geven voor de toekomst. De afdeling P&O was al versterkt met een medewerker voor de meer operationele zaken, in 2016 is er ook een collega aangetrokken die zich als senior HR adviseur meer gaat richten op de strategische kant van het personeelsbeleid. Er is een aanvang gemaakt met het opstellen van een strategisch personeelsbeleidsplan en een flink aantal aandachtsgebieden hieruit zijn opgenomen in een HRM kalender. In de tweede helft van het jaar is hard gewerkt aan het ontwerp van een management development traject dat in 2017 zal beginnen. In alle afdelingen, ook bij het ondersteunend personeel, zijn gesprekken gevoerd aan de hand van een persoonlijk drijfverenprofiel (Management Drives). Bij het nieuwe taakbeleid hoort ook een versterkte feedback cultuur en de MD-methode vormt een goed kader om tot verdieping van de feedbackgesprekken te komen.

In 2016 is sprake van stevige toename van scholingsactiviteiten. Deels werd dit mogelijk gemaakt door de Amsterdamse lerarenbeurs, die fors is aangevraagd door het personeel van beide



scholen. Werken vanuit de Daltonprincipes op het Calandlyceum en coaching op Lumion waren de grote studiethema's. Zowel in financiële- als in personeelsoverzichten is in het schooljaar 2016-2017 een indeling gemaakt in rapportages voor het Calandlyceum, Lumion, het centraal bureau en het bestuur. Tot 2015 werden de cijfers gepresenteerd voor Progresso als totaal. Het is daarom niet altijd mogelijk per onderdeel meer jaren terug te kijken. Ook is er een aantal nieuwe rubrieken toegevoegd aan dit overzicht die niet in alle gevallen als zodanig zijn geadministreerd in de afgelopen jaren. In de volgende tabellen zijn kengetallen met betrekking tot het personeelsbestand opgenomen. Een aantal beperkingen met betrekking tot deze cijfers is reeds genoemd.

#### Personeel in fte

Over de ontwikkeling van het personeelsbestand, zoals weergegeven in bovenstaande tabel, kan worden opgemerkt dat de voornaamste toename van het personeel vanzelfsprekend samenhangt met het groeien van Lumion. Een deel van deze groei is niet terug te vinden in deze tabel omdat er zeven medewerkers op uitzendbasis werken. Het is ook voor Progresso steeds ingewikkelder aan goed personeel te komen en aan het begin van schooljaar 2016-2017 waren we genooddaakt om onze toevlucht te nemen tot een detacheringbureau om aan de start van het schooljaar voldoende docenten te hebben. Binnen Progresso was aan het eind van 2016 werk voor ruim 207 fte, dit werk werd verricht door 255 medewerkers. De verdeling man/vrouw is binnen Progresso nagenoeg in evenwicht. Naast de vaste medewerkers is er in 2016 ruimte geweest voor stagiair(e)s die bij ons konden werken aan hun ontwikkeling als docent.

#### Personeel in fte

	Progresso		Calandlyceum		Lumion		bestuursbureau	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
bestuur	1,00	2,80	-	-	-	-	1,00	2,80
Directie	4,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
Middenmanagement	6,80	7,40	5,00	5,00	1,80	2,40	5,00	5,00
Medewerkers OP	151,16	152,37	111,75	113,26	38,33	39,11	-	-
Medewerkers/OOP	36,71	40,87	16,87	17,10	3,00	3,87	12,84	14,90
LIO	2,00	1,00	0,00	0,00	2,00	1,00	-	-
<b>Totaal</b>	<b>201,67</b>	<b>207,44</b>	<b>134,62</b>	<b>136,36</b>	<b>46,13</b>	<b>47,38</b>	<b>19,84</b>	<b>23,70</b>

#### De leeftijdsverdeling

Leeftijdscategorie	Progresso			Calandlyceum			Lumion			bestuursbureau		
	V	M	Tot	V	M	Tot	V	M	Tot	V	M	Tot
15 tot 25 jaar	4	5	9	4	2	6	0	3	3	0	0	0
25 tot 35 jaar	32	32	64	17	19	36	15	10	25	0	3	3
35 tot 45 jaar	20	22	42	12	15	27	6	7	13	2	0	2
45 tot 55 jaar	33	43	76	22	34	56	4	5	9	7	4	11
55 tot 65 jaar	31	26	57	24	15	39	3	5	8	4	6	10
65+ jaar	3	4	7	2	4	6	0	0	0	1	0	1
<b>Totaal</b>	<b>123</b>	<b>132</b>	<b>255</b>	<b>81</b>	<b>89</b>	<b>170</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>

### De leeftijdsverdeling

Het Calandlyceum kende altijd een relatief jong personeelsbestand. Omdat zoveel docenten graag en daarmee tot aan hun pensioen op deze school werken zagen we de laatste jaren de gemiddelde leeftijdsopbouw naar het landelijk gemiddelde groeien. Op stichtingsniveau daalt de gemiddelde leeftijd door de instroom van veel jonge docenten op Lumion, maar ook de instroom van jonge docenten op het Calandlyceum die daar vaak stage hebben gelopen draagt daaraan bij. Opvallend is de relatieve ondervertegenwoordiging in de leeftijdsklasse 35-45 jaar

### Verzuim

Het verzuim ligt bij Progresso 0,1 boven het landelijk gemiddelde. Zowel de stafafdelingen als Lumion liggen onder het landelijk gemiddelde.

De daling binnen Lumion ten opzichte van 2015 wordt verklaard doordat het jaar ervoor medewerkers zwangerschapsverlof hadden en door het herstel en uitstroom van enkele langdurig zieken in het cursusjaar 2015/2016.

Het verzuim binnen het Calandlyceum is  $\leq 1\%$  gestegen en ligt boven het landelijk gemiddelde. Naar aanleiding van een onderzoek in 2016 blijkt deze stijging met name veroorzaakt door jonge moeders met een volle baan en door een toename van het verzuim onder studerende docenten. De verklaring is driedig. Enerzijds bleek het vinden van een nieuwe balans na de herinrichting van het taakbeleid voor deze groepen zwaarder te zijn dan verwacht. Anderzijds door de tijdelijk toegenomen werkdruk, omdat de structuur en inrichting van de school op het nieuwe beleid zich nog moest settelen. En tenslotte door de toename van tijdelijke uitbreidingen door eigen studerende

docenten voor niet vervulbare vacature uren. Naar aanleiding van deze uitkomst zijn maatregelen genomen om het verzuim terug te brengen naar een aanvaardbaar niveau. Op individueel niveau wordt met de medewerker in gesprekken met de leidinggevende gezocht naar preventieve afspraken zoals meer maatwerk.

### Functiemix

Met de medezeggenschapsraad zijn zogenaamde maatwerkafspraken gemaakt met betrekking tot de functiemix. In oktober is de balans opgemaakt van het personeelsbestand op dat moment, vervolgens is de 'schaalruimte' bekeken en zijn er voordrachten tot opschaling gedaan zodat deze, na akkoord, per 1 januari ingaan.

De maatwerkafpraak is gemaakt om te komen tot een verhouding werknemers die werkzaam zijn in een LB-, LC- of LD-functie en is vastgesteld voor 2020. Onderstaand schema is een ontwikkelingsmodel van deze verhouding. Stichting breed liggen we op het afgesproken schema. De verschillen tussen de twee scholen vormen een aandachtspunt voor de komende jaren.

### Verzuimpercentage

	2016	2015	2014	2013	2012
Stichting Progresso	5,0%	4,0%	4,5%	4,0%	4,3%
Bestuur	0,31%		<		
Centraal bureau	1,1%	1,9%			
Calandlyceum	5,6%	4,7%	<		
Lumion	3,7%	5,0%	<		
<b>Landelijk</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,9%</b>	<b>4,8%</b>	<b>4,8%</b>	<b>4,8%</b>

### Ziekmeldingsfrequentie

	2016	2015	2014	2013	2012
Stichting Progresso	1,8	2,0	1,7	2,0	2,0
Bestuur	0,3				
Centraal bureau	1,2				
Calandlyceum	2,0				
Lumion	1,5				
<b>Landelijk*</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>

### Maatwerkafspraken functiemix

	LB	LC	LD
Januari 2016	34%	41%	25%
Januari 2017	30%	44%	26%
Januari 2018	26%	48%	26%
Januari 2019	22%	51%	27%
Januari 2020	19%	54%	27%

\* Bron: CBS, percentage 2016 nog niet beschikbaar ten tijde van het verschijnen van dit verslag.



### Onbevoegde docenten

Op de scholen van Progresso werken 193 docenten. De Wet Voortgezet Onderwijs bepaalt dat docenten dienen te beschikken over een wettelijke bevoegdheid tot het geven van onderwijs. Als docenten nog niet bevoegd zijn mogen ze volgens de wet tijdelijk toch lesgeven. Het beleid van Progresso is erop gericht om het aantal onbevoegden klein te houden. Op 31 december 2016 waren 31 docenten onbevoegd (16%). De meeste van hen combineren hun opleiding tot bevoegd docent met lesgeven op een van de twee scholen. Met alle (nog) niet bevoegde docenten zijn maatwerkafspraken gemaakt.

Beleidsbeheersing uitkeringen na ontslag

Progresso voert een actief beleid dat erop gericht is medewerkers die de school (moeten) verlaten snel aan een andere baan te helpen. Dat is simpelweg nodig vanwege de stijgende bijdragen aan het UWV. Die andere baan wordt gezocht binnen het onderwijs, maar in sommige gevallen ook daarbuiten, bijvoorbeeld door het inzetten van het traject Tweede Spoor of Skills.

Deskundigheidsbevordering

In de cao 2016-2017 (zie artikel 17.2.1.-4) is afgesproken dat jaarlijks ten minste tien procent van de personele lumpsum wordt besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld. Voor Progresso is dit aandeel voor het jaar 2016 op 12,54% uitgekomen.

Dit bedrag is als volgt samengesteld. In het jaar 2016 werd in het nieuwe taakbeleid minimaal 5% (83 klokuren) deskundigheidsbevordering gehanteerd voor alle werknemers. Op het Calandlyceum zijn er voor iedere medewerker 2 vergader/studie-uren per week (80 uur op jaarbasis) en daarnaast 3

studiedagen (24 klokuur) ingeroosterd. In totaal dus 187 uren deskundigheidsbevordering per werknemer. Op Lumion is er iedere dinsdagmiddag vergadermiddag (40X4 = 160 klokuren) waardoor het totaal op deze locatie aan 243 uren deskundigheidsbevordering per werknemer komt.

Doorberekend naar werkelijk kosten is dit € 1.474.630,60. De directe scholingskosten bedragen in 2016 € 313.419,80. De totale scholingsuitgaven komen hiermee op € 1.788.050,40. Dit is 12,54% van de personele lumpsum 2016 zijnde € 14.251.432,66.

## FINANCIËLE KENGETALLEN

De Inspectie van het Onderwijs onderschrijft dat gewerkt wordt aan geïntegreerde modellen om risico's van de onderwijskwaliteit en de continuïteit in samenhang te beschouwen. Het geïntegreerde toezicht bestaat uit het kwaliteitstoezicht en het financieel toezicht. Voor het financieel toezicht wordt gebruik gemaakt van toekomstige risico-indicatoren zodat continuïteitsrisico's en risico's ten aanzien van de doelmatigheid tijdig gesignaleerd kunnen worden. De financiële continuïteit heeft betrekking op de solvabiliteit, rentabiliteit en liquiditeit. Het weerstandsvermogen geeft inzicht in zowel de financiële continuïteit als de doelmatigheid en de kapitalisatiefactor geeft inzicht in de financiële doelmatigheid. Een kengetal heeft een signaleringsfunctie, maar geeft nooit financiële zekerheid. Met name externe ontwikkelingen dienen meegenomen te worden in de beoordeling van de kengetallen.

Kengetal	Definitie kengetal	2016	2015	2014	Referentie OCW
Solvabiliteit 1	Eigen vermogen / Totaal vermogen	44%	48%	51%	>30%
Solvabiliteit 2	(Eigen vermogen + voorzieningen) / Totaal vermogen	61%	64%	68%	>30%
Rentabiliteit	Totaal resultaat / Totaal baten	-1,02%	0,86%	-1,33%	0%-5%
Kapitalisatiefactor	(Balanstotaal - Boekwaarde gebouwen en terreinen) / Totale baten (inclusief rentebaten)	46,3%	47,0%	48,6%	<35%
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen / Totale baten	20,5%	22,9%	24,7%	10-40%
Quick ratio	Vlottende activa / vlottende passiva	2,34	2,55	2,74	>0,75%
Current ratio	Vlottende activa inclusief bankkrediet / Vlottende passiva	2,34	2,55	2,74	>0,75%

### Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft inzicht in hoeverre in de toekomst aan verplichtingen kan worden voldaan. De inspectie hanteert een signaleringsgrens van >30%. Progresso voldoet hieraan doordat zij voor beide berekeningsmethodieken van de solvabiliteit ruim boven de signaleringsgrens zit (44%, resp. 61%). De groei van Progresso heeft een nadelig effect op de solvabiliteit, maar er is nog ruim voldoende buffer om deze groei op te vangen.

### Rentabiliteit

De rentabiliteit laat zien in hoeverre baten en lasten elkaar in evenwicht houden. De inspectie hanteert de norm dat de rentabiliteit drie jaar achtereenvolgend tussen de 0% en 5% dient te liggen. Bij Progresso is dit niet het geval. De rentabiliteit was in 2014 negatief, in 2015 positief en in 2016 weer negatief. Het positieve resultaat in 2015 wordt met name veroorzaakt door enkele incidentele baten. De groei van Lumion veroorzaakt een negatief resultaat omdat de bekostiging door het ministerie OC&W later worden ontvangen (per 1 januari) terwijl de kosten al wel worden gemaakt (vanaf 1 augustus). In 2016 is het resultaat als gevolg hiervan negatief.

### Liquiditeit

De liquiditeit maakt duidelijk in hoeverre Progresso op korte termijn (korter dan één jaar) aan haar verplichtingen kan voldoen. De Inspectie hanteert 0,75 als signaleringsgrens. De liquiditeit is in 2015 uitgekomen op 2,34 en is daarmee ruim boven de gestelde normen.

### Kapitalisatiefactor

Progresso dient haar risico's zoveel mogelijk te voorkomen of tijdig af te dekken door middel van beheersingsmaatregelen of door het treffen van voorzieningen. Voor de Inspectie en dus voor het ministerie van OCW is alleen aanvaardbaar dat voor risico's die niet beheersbaar zijn en die kunnen worden voorzien, een financiële buffer wordt aangelegd. Het vormen van onnodige buffers is niet aanvaardbaar doordat de middelen van Progresso dan niet doelmatig aan het onderwijs zouden worden besteed. Het aanleggen van een financiële buffer zou noodzakelijk kunnen zijn door de volgende voorbeeldgevallen:

- Fluctuaties in leerlingaantallen;
- Financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- Instabiliteit in de bekostiging;
- Onvolledige indexatie van de bekostiging.

De signaleringsgrens van de Inspectie is < 35%. Progresso zit de afgelopen jaren ruim boven deze grens. Wel is de kapitalisatiefactor dalende als gevolg van de groei van Lumion en de financiële gevolgen daarvan. Mede hierdoor kan gesteld worden dat de extra buffer doelmatig aan onderwijs wordt besteed.

### Weerstandvermogen

Het weerstandsvermogen geeft door middel van de benoemde signaleringsgrenzen van het ministerie OCW weer welke instellingen als financieel zwak (<10%) en rijk > 40% kunnen worden betiteld. Het weerstandsvermogen van Progresso kan als gemiddeld worden aangemerkt. In 2016 is het weerstandsvermogen 20,5%. Wel laat het weerstandsvermogen een negatieve

trend zien als gevolg van de groei van de school en het niet naventant op peil houden van het eigen vermogen. De verwachting is dat het weerstandsvermogen de komende jaren verder zal afnemen.

### Financiële analyse van de balans

(bedragen in € 1.000)	31-12-16	31-12-15	Vershil
<b>ACTIVA</b>			
Vaste Activa	843	866	-23
Vlottende Activa	9.008	8.584	424
<b>Totaal Activa</b>	<b>9.851</b>	<b>9.450</b>	<b>401</b>
<b>PASSIVA</b>			
Eigen Vermogen	4.365	4.582	-217
Voorzieningen	1.635	1.504	131
Kortlopende schulden	3.851	3.364	487

### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn met € 23k gedaald. De reden hiervoor is dat de investeringen (€ 250k) lager zijn uitgekomen dan de afschrijvingen (€ 273k).

### Flottende activa

De liquide middelen zijn € 901k hoger uitgekomen. Dit wordt veroorzaakt door een afname van de vorderingen (€ 477k) en een toename van de overige schulden (€ 487k).

### Eigen vermogen

Het eigen vermogen is afgenomen met € 217k. Dit wordt veroorzaakt door het behaalde negatieve resultaat over 2016. Binnen het eigen vermogen heeft zich een verschuiving voorgedaan. Door de groei van Lumion is € 342,5k van de bestemmingsreserve Lumion geboekt en er is een nieuwe bestemmingsreserve voor personeel gevormd van € 400k, waardoor de algemene reserve met € 57,5 is gedaald. De bestemmingsreserve voor personeel is gevormd om eventuele incidentele personeelslasten als gevolg van afvloeiing te kunnen opvangen.

### Voorzieningen

De voorzieningen zijn met € 131k toegenomen. Het totaal aan voorzieningen heeft voor € 441k betrekking op de voorziening 'sparen persoonlijk budget'. Dit komt voort uit de nieuwe cao met ingangsdatum 1 augustus 2014 waarin de mogelijkheid bestaat om jaarlijks 50 uur per fte keuzebudget in te zetten. De voorziening betreft het niet opgenomen saldo. Daarnaast is de onderhoudsvoorziening met € 38k afgenomen.

### Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn met € 487k gestegen. Voor het grootste deel wordt dit veroorzaakt door subsidies eerste inrichting voor Lumion die nog niet zijn besteed.

### Financiële analyse van de winst- en verliesrekening

(bedragen in € 1.000)	A	B	C	(A-B)	(A-C)
	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015	Afwijking	Afwijking
<b>BATEN</b>					
Rijksbijdragen	18.740	18.376	17.260	364	1.480
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.922	1.740	2.264	182	-342
Overige baten	612	470	529	142	83
<b>Totaal Baten</b>	<b>21.274</b>	<b>20.586</b>	<b>20.053</b>	<b>688</b>	<b>1.221</b>
<b>LASTEN</b>					
Personeelslasten	16.496	16.021	14.745	475	1.751
Afschrijvingen	274	280	314	-6	-40
Huisvestingslasten	2.447	2.421	2.739	26	-292
Overige lasten	2.286	2.204	2.142	82	144
<b>Totaal Lasten</b>	<b>21.504</b>	<b>20.926</b>	<b>19.940</b>	<b>578</b>	<b>1.564</b>
Saldo baten en lasten	-230	-340	113	110	-343
Financiële baten en lasten	13	38	59	-25	-46
<b>Totaal Resultaat</b>	<b>-217</b>	<b>-302</b>	<b>172</b>	<b>85</b>	<b>-389</b>



### Rijksbijdragen

De Rijksbijdragen van het ministerie OC&W is gebaseerd op het aantal leerlingen. Door de stijging van het aantal leerlingen (+127) en een indexatie van de personele lasten vanuit CAO afspraken, is de lumpsum personeel met € 1.244k gestegen. De lumpsum exploitatie is met € 107.000 gestegen als gevolg van de stijging van het aantal leerlingen.

### Overige overheidsbijdragen

Dit betreffen vergoedingen vanuit de gemeente Amsterdam met betrekking tot huurvergoedingen tijdelijke huisvesting Lumion, vergoeding van aanpassingskosten tijdelijke huisvesting en vergoedingen voor het opleiden van docenten (lerarenbeurs). Tevens ontvangen we ook vergoedingen vanuit het CTO Amsterdam. De aanpassingskosten voor de tijdelijke huisvesting van Lumion waren in 2016 €141k terwijl dit in 2015 nog € 429k bedroeg.

### Overige baten

De ouderbijdragen zijn ongeveer 8k hoger dan in 2015. De stijging blijft achter bij de groei van het leerlingenaantal. Daarnaast is een hogere vergoeding ontvangen in het kader van Passend Onderwijs (+ €23k) en is er een vergoeding ontvangen in het kader van de samenwerking met Ajax (+ € 31k)

### Personeelskosten

De lonen en salarissen zijn met € 1.282k gestegen ten opzicht van 2015. De toename van de lonen en salarissen is voornamelijk toe te schrijven aan de uitbreiding van het aantal docenten als gevolg van de groei van Lumion. Het gemiddeld aantal FTE is met ongeveer 14 toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar. De stijging van het gemiddeld aantal FTE ligt in lijn met de stijging van het aantal leerlingen. Daarnaast heeft er een indexatie op de lonen plaatsgevonden (3% met terugwerkende kracht over het volledige jaar 2016).

De overige personeelskosten zijn met € 446 k gestegen ten opzichte van 2015. De oorzaken daarvan zijn hogere dotatie voor de voorziening ten behoeve van het keuzebudget(+ € 117k), hogere kosten voor ingehuurde arbeid (+ € 256 k) en hogere scholingskosten (+ € 31 k)

### Afschrijvingen

De afschrijving is lager doordat er in 2016 minder geïnvesteerd is.

### Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn met € 292k gedaald ten opzichte van voorgaand jaar. De daling wordt grotendeels veroorzaakt door een afname van de aanpassingskosten voor de tijdelijke huisvesting van Lumion met € 288k..

### Overige lasten

De kosten voor boekenpakketten (+ € 41k) en leerlingenactiviteiten (+ € 34k) zijn hoger dan vorig jaar, maar is in lijn met de leerlingengroei. Voor de nieuwe identiteit van lumion is voor een bedrag van € 90k aan kosten gemaakt. Hierdoor zijn de overige instellingslasten met € 143k gestegen ten opzichte van vorig jaar.

### Financiële baten en lasten

De financiële baten zijn € 46k lager dan vorig jaar. De rentevergoeding van de banken daalt gestaag waardoor er steeds minder rente inkomsten worden ontvangen.

### Exploitatie resultaat

Het resultaat is € 85k hoger dan begroot en € 389k lager dan 2015. Door de groei van het aantal leerlingen (+ 127) en de gemiste opbrengsten daarvan (€ 317k) is het feitelijke tekort in 2016 kleiner dan verwacht.





## FACILITAIR

De huisvestingssituatie van het Calandlyceum voldoet in 2016 grotendeels aan de vraag vanuit het onderwijsconcept. Door het beheer en het onderhoud serieus aandacht te geven ziet het gebouw er prima uit. In 2016 zijn er op enkele aanpassingen geen grote wijzigingen of verbouwingen geweest aan het gebouw. Om de topsporttalentklassen en de uitgevallen lessen op een nieuwe wijze op te vangen is er een muur geplaatst in het studiecetrum op de vierde etage en er is een balie gecreëerd om de, naar de eerste verdieping verhuisde, servicedesk makkelijker haar werk te laten doen. Er hebben nog wat verhuizingen plaatsgevonden waardoor er bijvoorbeeld een zorgcentrum kon ontstaan op de derde verdieping. Vanzelfsprekend hebben er wel onderhoudswerkzaamheden plaatsgevonden waaronder schilderwerk en vervanging van het hang- en sluitwerk. De verouderde analoge beveiligingscamera's zijn vervangen door nieuwe, waarmee tegelijkertijd is overgestapt op een digitaal beveiligingssysteem. Omdat volgend jaar in de eerste klassen het werken volgens het Daltonconcept wordt ingevoerd zijn er voorbereidende werkzaamheden geweest met betrekking tot de leerlingenwerkplekken. Deze aanpassingen worden in 2017 uitgevoerd.

We zijn in 2016 flink doorgegaan met de verbetering van de ICT-Infrastructuur op het Calandlyceum. Het vervolg van de renovatie van het netwerk heeft plaatsgevonden en er is flink geïnvesteerd in verbetering en uitbreiding van de wifiverbindingen. Daarnaast zijn alle desktops verdwenen in de lokalen en hebben alle medewerkers een laptop in bruikleen gekregen. Alle lokalen zijn voorbereid op het werken met deze laptops. Op facilitair gebied is nu ook het Calandlyceum een stap verder met de digitale ondersteuning van het onderwijs. Na de succesvolle migratie naar de SharePoint omgeving van Microsoft zijn in 2016 ook stappen gezet om de interne en externe communicatiemogelijkheden die dit biedt te verkennen. Voor alle doelgroepen, medewerkers, leerlingen en ouders zijn de zogenaamde landingspagina's live gegaan.

De huisvesting van Lumion in de toren leek in gevaar te komen. Het huurcontract loopt af en de verhurende partij heeft verbouwingen met het pand. Samen met de gemeente en de verhurende partij is tot een overeenstemming gekomen om de huur te verlengen tot december 2019. Onderdeel van deze onderhandeling is geweest dat de tweede kantoorstoren ook wordt gehuurd. Meteen na deze beslissing zijn de voorbereidingen gestart om het bestuurskantoor te verhuizen naar deze toren en een tweetal verdiepingen in de toren gereed te maken voor onderwijs in het komende schooljaar.

Ook op Lumion is flink gewerkt aan het verbeteren van de digitale omgeving. Extra accespoints en het aanleggen van een internet bypass dragen bij aan de stabiliteit van het gehele systeem. De tweede toren is ook voorzien van een glasvezelkabel en is daarmee aangesloten op het netwerk van de school. In 2016 zijn met betrekking tot de nieuwbouw grote stappen gezet. De fases van het voorlopig ontwerp en het definitief ontwerp zijn afgesloten. Ook het technisch ontwerp is in de afrondende fase zodat begin 2017 de aanbesteding kan worden gedaan. Het pand aan de Vlaardingenlaan waar de nieuwbouw en de vernieuwbouw plaats gaan vinden werd eind 2016 nog gekraakt, maar ten tijde van het schrijven van dit verslag is dat probleem inmiddels van tafel en is er een aanvang genomen met de gedeeltelijke sloop van de bestaande opstal. Een belangrijke stap die is gezet in de applicatiesfeer is de migratie van alle gegevens van de afdeling Financiën en Personeelszaken naar AFAS. Net voor het einde van 2016 waren alle voorbereidingen zo gevorderd dat vanaf 1 januari 2017 een succesvolle overstap kon worden gemaakt. Beide afdelingen hebben zeer veel energie gestoken in deze overstap en hiermee is een belangrijke stap gezet in de verdere digitalisering en efficiency van alle processen en rapportages.

## KLACHTAFHANDELING

Op onze scholen gaan mensen intensief met elkaar om. Botsingen en meningsverschillen horen daarbij en worden vaak in onderling overleg bijgelegd. Soms is een meningsverschil van dien aard, dat iemand een klacht hierover wil indienen. Progresso kent dan ook een klachtenregeling. Als een ouder, leerling of personeelslid een klacht heeft kan die, mede afhankelijk van de aard van de klacht (functioneren van de school of seksuele intimidatie, discriminatie en geweld), daar mee terecht bij het bevoegd gezag van de school of bij de externe vertrouwenspersoon van Progresso. Ook kunnen klagers zich richten tot de landelijke klachtencommissie (LKC), waarbij Progresso is aangesloten. De LKC geeft advies over de gegrondheid van de klacht en ook over hoe Progresso nieuwe of vergelijkbare klachten kan voorkomen.

Onze externe vertrouwenspersoon, mevrouw drs. J. E. Engelen, meldt naar aanleiding van haar werkzaamheden als extern vertrouwenspersoon dat er in het verslagjaar drie keer een beroep op haar is gedaan. Twee keer is contact met haar gezocht inzake bejegening, daarnaast werd zij een keer benaderd in het kader van een disciplinaire maatregel. In het kader van privacy is niet bekend gemaakt of dit gaat om ouders, leerlingen of medewerkers.

De uitvoering van artikel 5 'Commissie integriteitsvraagstukken' van Progresso is door de raad van toezicht, college van bestuur en medezeggenschapsraad in handen gelegd van CAOP te Den Haag. Zij rapporteren dat er in 2016 geen meldingen vanuit onze organisatie gedaan zijn.

Het hoger beroep in een ontslagzaak, daterend uit 2015, viel in het voordeel van het bevoegd gezag uit. De zaak lijkt op dit moment afgerond.

In 2016 is om dringende redenen afscheid genomen van een van de medewerkers. Dit besluit is met instemming van partijen genomen en afgehandeld.

Een tijdelijk benoemde medewerker wendde zich met een klacht over de beoordelingsprocedure van een van de scholen



tot het bevoegd gezag. Na bestudering van het dossier werd duidelijk dat de interne procedure zorgvuldig was gevolgd. De betrokken medewerker conformeerde zich uiteindelijk aan de constatering van het bevoegd gezag. Op de valreep van 2016 was het bevoegd gezag bezig met de afwikkeling van een arbeidsconflict. Naar verwachting wordt de zaak in het eerste kwartaal van 2017 geschikt. Een leerling deed een beroep op het bevoegd gezag omdat hij op grond van het cijferbeeld niet kon worden toegelaten tot het 5e leerjaar havo. Het bevoegd gezag heeft getoetst of de nota rapportage en determinatie van de betreffende school correct was toegepast, hetgeen het geval was. Derhalve hield de beslissing van de school stand.

## Klachtafhandeling in het kader van het eindexamen

### Calandlyceum

De Commissie van Beroep Examens heeft in het verslagjaar vier keer een uitspraak gedaan. Twee leerlingen tekenden bezwaar aan tegen het ongeldig verklaren van hun herkansingscijfer voor het vak wiskunde. De commissie oordeelde dat hun klacht gegrond was, het cijfer hield dus stand. Twee klachten werden conform de procedure terugverwezen naar en opgelost door de schoolleiding.

De examensecretaris van het Calandlyceum, de heer W.C.M. Jeunink, meldt dat er tijdens het examen een aantal onregelmatigheden hebben plaatsgevonden en hoe deze zijn opgelost.

- Bij het (bezem) eindexamen scheikunde is de rekenmachine in de zogenaamde examenstand gezet. Dit was, volgens de Inspectie van het Onderwijs, ten onrechte. De leerlingen konden ervoor kiezen of ze het examen ongeldig wilde laten verklaren. Een van de zes leerlingen heeft hier uiteindelijk voor gekozen en het examen scheikunde in het derde tijdvak gemaakt en is uiteindelijk voor het eindexamen geslaagd.

- We constateerden dat een van onze leerlingen voor het vak Engels behoorlijk ondergepresteerd had (door een chronische ziekte). De Inspectie honoreerde ons verzoek tot ongeldig verklaren van het examen en deze leerling mocht herkansen. Helaas heeft de herkansing niet tot een diploma geleid.
- Bij twee (gezakte) leerlingen werd bij inzage van het werk door de leerlingen geconstateerd dat door de eerste en tweede corrector het werk onvolledig nagekeken was. Na intensief overleg met alle partijen en na goedkeuring van de Inspectie is het cijfer herzien. Beiden leerlingen hebben uiteindelijk met een diploma de school verlaten.
- Bij een (gezakte) leerling werd na het eindexamen geconstateerd dat een schoolexamenonderdeel onjuist uit een ander cohort (van een andere school) was overgenomen. Na goedkeuring van de Inspectie is het se-cijfer herzien. De herziening heeft geleid tot een diploma voor de leerling.

### Lumion

De examensecretaris van Lumion, de heer H.R. Zantingh, meldt dat er tijdens het examen twee onregelmatigheden hebben plaatsgevonden en hoe deze zijn opgelost.

- Bij het vak Duits vmbo werd een omissie in het PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) geconstateerd, de fout is in overleg met alle betrokkenen voor aanvang van het examen hersteld.
- Tijdens de afname van het centraal examen natuurkunde vmbo kreeg een van de leerlingen te laat de beschikking over het Binas-boek. De Inspectie van het Onderwijs erkende de spanning bij de kandidaat die de prestaties van de leerling negatief beïnvloed kan hebben, en gaf de leerling de optie tot herkansing. De leerling heeft, na uitleg over de consequenties van de keuzes, besloten het behaalde cijfer te accepteren. Dit was toch al beter dan verwacht en met dat cijfer was de leerling geslaagd.





7

# BELANG- HEBBENDEN





# 7

## BELANGHEBBENDEN

Door middel van een bestuursverslag legt een organisatie verantwoording af aan de belanghebbenden. Bij Progresso gaat dat met name om de volgende groepen:

- Leerlingen;
- Ouder(s)/verzorger(s);
- Medewerkers;
- medezeggenschapsraad;
- raad van toezicht;
- Toeleverende (basis)scholen;
- Onderwijsorganisaties/Samenwerkingspartners;
- Gemeente;
- Inspectie van het onderwijs;
- Ministerie van OCW;
- Culturele en maatschappelijke instellingen.

Het college van bestuur wil daarnaast graag weten hoe onze belanghebbenden Progresso zien: hun mening telt! Daarom worden tweemaal per jaar bij leerlingen, ouders en medewerkers kwaliteitsonderzoeken afgenomen. Op grond van de resultaten worden verbeteracties uitgevoerd.

De meest recente meting onder ouders en leerlingen treft u aan op Scholen op de Kaart, bereikbaar via de websites van de scholen.

Veel actuele getalsmatige informatie over onze organisatie en de scholen treft u aan op Scholen op de Kaart.

Bij de totstandkoming van de strategie 2016-2020 is goed geluisterd naar verschillende belanghebbenden. Er is eerst teruggekeken op de vorige periode: wat ging goed en wat moet beter? Daarna is met o.a. medewerkers, ouders, leerlingen, de medezeggenschapsraad en de ouderraad nagedacht over de inhoud van de strategie. In het inleidend hoofdstuk van dit bestuursverslag treft u een uittreksel van de strategische doelen en een verantwoording daarvan aan.

8

# RAAD VAN TOEZICHT





# 8

## RAAD VAN TOEZICHT

### Leden

#### Dhr. M. Abdellati RA, voorzitter audit committee

- (Neven)functies: Executive Director bij EY, penningmeester Stichting Argan
- Benoemd op 22 april 2016, aftredend op 22 april 2020.

#### Mw. M.H.W. Van Buren-Osinga, plv. Voorzitter

- (Neven)functies: Voorzitter Raad van bestuur Woningstichting Rochdale, Lid Algemeen bestuur Aedes (vereniging van woningcoöperaties)
- Benoemd op 25 januari 2017, aftredend per 25-01-2021.

#### Mw. drs. P.M.E. Van Dam, lid audit committee, lid commissie nieuwbouw

- (Neven)functies: Voorzitter Raad van bestuur bij Amsta
- Benoemd op 22 april 2016, aftredend op 22 april 2020.

#### Mw. drs. M. Karssen, lid commissie onderwijskwaliteit & HRM

- Nevenfuncties: Programmamanager Onderwijs bij Vrije Universiteit Amsterdam
- Benoemd per 25 januari 2017, aftredend per 25 januari 2021.

#### Mw. drs. E.M. Norde, voorzitter, remuneratie, lid commissie onderwijskwaliteit & HRM

- (Neven)functies: directeur Elsa Norde Consultancy, PUM senior expert
- Benoemd op 29 september 2008, herbenoemd in 2012, aftredend op: 29 september 2017. Om de continuïteit in de raad van toezicht te waarborgen is in overleg met de medezeggenschapsraad en na toestemming van de gemeente Amsterdam de zittingstermijn van mevrouw Norde met één jaar verlengd.

#### Mw. dr. H.B.G.W.J. Mulder, lid onderwijskwaliteit & HRM

- (Neven)functies: Rector Stedelijk Gymnasium Breda, bestuurslid Stichting Lezen (Amsterdam), lid Stichting Het Zelfstandig Gymnasium 'SHZG' (Utrecht)
- Benoemd op 1 april 2015, afgetreden op 31 december 2016. Mevrouw Mulder heeft een functie aanvaard als rector van het 4e Gymnasium in Amsterdam, volgens governance is dit strijdig met het lidmaatschap van de raad, derhalve heeft zij haar zetel beschikbaar gesteld.

#### Dhr. drs. J. V. Muller MBA, MSM, lid audit committee

- (Neven)functies: Voorzitter Raad van bestuur Arkin, lid bestuur museum Dolhuys, lid raad van toezicht LSG-Intermetzo, Vice-voorzitter bestuur NIP, voorzitter Netwerk Kwaliteitsontwikkeling GGZ, lid bestuur Landelijke Stichting Familie Vertrouwenspersoon, lid bestuur Postdoctorale Onderwijs en Nascholing GGZ
- Benoemd op 29 september 2008, herbenoemd in 2012, afgetreden op 29 september 2016.

#### Mw. drs. M.C. Robijns, onderwijskwaliteit & HRM

- (Neven)functies: freelancer vanuit IN HET WEB – onderwijs, voorzitter raad van toezicht Samenwerkingsverband Passend onderwijs PO Amstelronde, Lid raad van toezicht Regius College
- Benoemd op 1 april 2014, aftredend op 1 april 2018.

### Mutaties

De heer Muller heeft zijn activiteiten voor de raad met ingang van 31 december 2016 beëindigd daar zijn zittingstermijn is verstreken. Doordat mevrouw Mulder haar zetel per 31 december 2015 beschikbaar had gesteld, zij heeft een functie als rector in Amsterdam aanvaard, moest derhalve worden voorzien in twee vacatures. Vanaf januari 2017 worden zij opgevolgd door mevrouw M.H.W. van Buren-Osinga en mevrouw drs. M. Karssen. Beide dames zijn door een benoemingsadviescommissie waarin medezeggenschapsraad, het college van bestuur en de raad zelf vertegenwoordigd waren, als lid voorgedragen aan de raad. De raad heeft de voordracht overgenomen en deze voorgelegd aan de gemeenteraad, beide leden zijn op 25 januari 2017 benoemd door de gemeenteraad. Mevrouw Van Buren is de beoogde nieuwe voorzitter van de raad, en mevrouw Karssen maakt deel uit van de commissie onderwijskwaliteit en HRM.

## Commissies en vergaderingen

De raad van toezicht is in 2016 vier keer bijeengekomen. Eenmaal is de raad bijeen geweest voor een gezamenlijke studiebijeenkomst met een specifieke focus op het vernieuwend onderwijs op Lumion, daarnaast waren er drie plenaire bijeenkomsten. Door omstandigheden hebben de overleggen met de medezeggenschapsraad geen doorgang gevonden.

De raad kent een remuneratiecommissie bestaande uit mevrouw Norde en de heer Muller, die in 2016 twee keer bijeen is geweest. Daarnaast hebben zij het functioneringsgesprek met het college van bestuur gevoerd. De remuneratiecommissie adviseert de raad over de werkgeversrol van de raad en voert de beoordelings- en functioneringsgesprekken met het college van bestuur. Voor deze commissie is door de raad in 2016 een reglement vastgesteld.

De raad kent ook een audit committee, bestaande uit de heer Abdellati en mevrouw Van Dam, die de raad adviseert over de financiële en bedrijfsmatige ontwikkelingen binnen de organisatie. De audit committee is vier keer bijeen geweest.

Aan de raad is ook een commissie onderwijskwaliteit & HRM bestaande uit de dames Norde en Robijns verbonden. Deze commissie adviseert de raad over de onderwijskundige en personele ontwikkelingen binnen Progresso, ook deze commissie is vier keer bijeen geweest.

Tot slot heeft de raad een commissie nieuwbouw waarvan mevrouw Van Dam het enige lid is. Door met name deelname aan de stuurgroepvergaderingen, waar alle beslissingen inzake het nieuwbouwtraject zijn en worden genomen, volgt zij het nieuw-

bouwtraject van het nieuwe gebouw voor Lumion. Zij adviseert vervolgens zowel de raad van toezicht alsook de bestuurder en houdt hierdoor toezicht op het proces.

De reguliere onderwerpen die de raad op basis van het operationele toezichtkader heeft geagendeerd zijn de begroting 2016-2017, de jaarrekening 2015, diverse managementrapportages op de gebieden financiën, onderwijs en kwaliteit en de managementagenda van het college van bestuur.

De raad werd ook gedurende dit verslagjaar ondersteund door de bestuurssecretaris.

De bestuurssecretaris is in dit kader belast met advisering (governance), beleidsondersteuning, informatievoorziening, organiseren van de vergaderingen (o.a. bewaken operationeel toezichtkader) en het ambtelijk secretariaat van de raad.

## Code VO-Raad

Progresso is aangesloten bij de VO-raad, vereniging van schoolbesturen en scholen in het Voortgezet Onderwijs. De VO-raad heeft een code voor goed bestuur opgesteld, die door Progresso wordt onderschreven en opgevolgd. In 2014 heeft er een evaluatieonderzoek plaatsgevonden naar de Code. De Code Goed bestuur is in 2015 aangescherpt en in augustus 2015 aangenomen tijdens de ledenvergadering van de VO-Raad. De nieuwe code is inmiddels overgenomen door de stichting en opgenomen in het handboek governance.

Er is intern een scan uitgevoerd op de eisen en de richtlijnen in het kader van toezicht van de Code, waarbij we de conclusie trekken dat we voldoen aan de eisen.

## VTOI

De raad van toezicht van Progresso is sinds 2013 lid van de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen. Als beroepsvereniging draagt de VTOI bij aan de professionalisering van toezichthouders. De VTOI behartigt en bewaakt de belangen van haar leden en onderhoudt relaties met tal van netwerken en belanghebbenden in beleidsmatige, politieke en bestuurlijke omgevingen. De VTOI is tevens werkgeversorganisatie en sluit cao's af voor bestuurders in onderwijsinstellingen. Op de arbeidsrelatie van de heer Weiss met de stichting is voornoemde cao van toepassing.

## Rollen toezichthouder

De raad van toezicht vervult een drietal rollen. De raad houdt toezicht op het bestuursbeleid, is adviseur van het bestuur en is werkgever van het bestuur. Hieronder staat beschreven wat er in het verslagjaar 2016 met betrekking tot deze drie rollen aan de orde is geweest.

### Toezichthoudende rol

Nu onderwijs het kerndoel is van de stichting, is bij het houden van toezicht de onderwijskwaliteit van de scholen leidend. In 2016 stemden de examenresultaten tot tevredenheid (89% vmbo-tl, 93% havo en 90% vwo geslaagden op het Calandlyceum en 98% mavo (vmbo-tl) geslaagd op Lumion). In 2016 is op Lumion wederom een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs. Naast het handhaven van het basistoezicht waardeerde de Inspectie het onderwijs-

proces en de kwaliteitszorg de school met de hoogst te behalen score: goed, daar deze aspecten in de praktijk nauwelijks tekortkomingen kennen. De Inspectie constateerde dat de school het concept inzake de lesopbouw in de praktijk overtuigend waarmaakt. Daarnaast vonden de Inspecteurs de gestructureerde wijze waarop de school voortdurend aan verdere verbetering werkt sterk. Voor Lumion is het in de strategie van Progresso opgenomen voornemen “De Onderwijsinspectie erkent onze kwaliteit” wat de raad betreft waargemaakt.

Op het Calandlyceum dateert het laatste kwaliteitsonderzoek (vwo) uit 2014, de school staat eveneens onder basistoezicht. Het monitoren van de onderwijskwaliteit is cyclisch opgenomen in het toezichtkader, de commissie onderwijskwaliteit en HRM is hiermee primair belast en rapporteert aan de plenaire raad. De invoering van het Daltonconcept op het Calandlyceum wordt door de raad kritisch gevolgd. Voor Lumion wordt momenteel door het bestuur onderzocht of deze school eventueel een zogenaamde Kunskapsskolan kan worden. Op deze vraag zal de stichting en dus ook de raad van toezicht een antwoord moeten formuleren.

Door het college van bestuur is in samenwerking met de stakeholders een strategische visie uitgewerkt voor de periode 2016-2020. Deze strategie is met instemming van de raad van toezicht door het college vastgesteld in 2016.

De audit committee van de raad volgt het financiële beleid en de financiële staat van de instelling nauwgezet. Daarbij wordt zij ondersteund door RSM Netherlands Accountants N.V. RSM heeft eind 2016 aangekondigd de expertise onderwijs niet meer te kunnen ondersteunen vanuit hun kantoor, het accountants-

onderzoek over 2016 is het laatste dat zij voor ons verzorgen. De raad van toezicht heeft de selectieprocedure voor een nieuwe accountant in werking gezet.

De audit committee stelt hoge eisen aan de managementrapportage en daagt de organisatie uit deze voortdurend te optimaliseren, dat neemt niet weg dat de raad in algemene zin tevreden is over de kwaliteit van de rapportage. De raad constateert dat het college van bestuur in control is.

In de plenaire bijeenkomst van juni 2016 heeft de raad het bestuursverslag over 2015 goedgekeurd, in dit verslag zijn eveneens de financiële jaarstukken opgenomen. De raad concludeerde dat, door de groei van Lumion, 2015 opnieuw een spannend jaar was, veroorzaakt door de latere bekostiging van instromende leerlingen op deze vestiging. (De bekostiging start op 1 januari van een cursusjaar, terwijl de kosten al per 1 augustus dienen te worden gemaakt.) De raad adviseert het college van bestuur mede door de ophanden zijnde verandering in de bekostigingssystematiek en de blijvende onzekerheid omtrent bekostiging van het zogenaamde leerplusarrangement het voorzichtige financiële beleid ook de komende jaren te handhaven.

Lumion krijgt in nauwe samenwerking met de gemeente Amsterdam vernieuwbouw aan de Vlaardingenlaan. Het college van bestuur is door een beroep op artikel 76n.1. van de Wet op het Voortgezet Onderwijs met de gemeente Amsterdam overeengekomen dat zij deze school gaan bouwen. De risico's voor Progresso zijn daardoor beperkt, niettemin woont een lid van de raad de vergaderingen van de stuurgroep, waar de belangrijkste beslissingen in het bouwproces worden genomen, bij. De raad wordt regelmatig op de hoogte gehouden over de voortgang

van het bouwtraject en is door het college van bestuur in deze gepositioneerd als kritische gesprekspartner naar de gemeente Amsterdam.

Het bestuur heeft het bestuursverslag in aanmerking gebracht voor de zogenaamde Dyade bestuursbokaal. Uit de 36 ingezonden bestuursverslagen van besturen in het voortgezet onderwijs, nomineerde de jury het onze als één van de vijf mogelijke winnaars. Dit jaar ging de bokaal nog niet naar Progresso. Toch zijn we als raad trots op de nominatie. Met behulp van het juryrapport zal het college van bestuur de verslaglegging verder verbeteren.

De raad heeft in september 2016 de begroting over het schooljaar 2016-2017 goedgekeurd. De begroting sluit positief nu de groei van Lumion wordt opgevangen vanuit het eigen vermogen van de stichting.

#### Adviesrol

In de raad van toezicht is de koers van de stichting een aantal keren onderwerp van gesprek geweest. Het college van bestuur heeft in samenwerking met directie en stakeholders de strategie bepaald voor de organisatie. De raad van toezicht volgde de wording van de Strategie 2016-2020 positief kritisch en heeft zijn goedkeuring gehecht aan de uiteindelijke visie.

Niet alleen volgt de raad de ontwikkeling van de onderwijsconcepten van de scholen vanuit toezichthoudend perspectief, maar de raad staat het college van bestuur ook met raad en daad terzijde. De raad hecht er aan dat Progressoscholen, die immers dicht bij elkaar liggen, onderscheidende, complementaire en marketingtechnisch dusdanige profielen hebben dat zij



elkaar niet beconcurreren en als zodanig absolute meerwaarde hebben in ons Stadsdeel Nieuw West. Daarnaast vindt de raad het van groot belang dat leerlingen op de Progressoscholen kansen krijgen. Door het geven van kansen aan leerlingen staan de onderwijsresultaten soms onder druk. De commissie onderwijskwaliteit en HRM denkt met het college van bestuur mee om de balans te vinden tussen het geven van kansen en de door de raad gehanteerde kwaliteitseisen.

De raad van toezicht heeft het college van bestuur geadviseerd sterk in te zetten op strategisch HRM-beleid. In 2015-2016 hebben drie directieleden een cursus strategisch HRM-beleid gevolgd bij de VO-Raad. Uit door het college van bestuur geïnitieerd onderzoek naar de afdeling P&O was gebleken dat deze afdeling versterkt moest worden. In 2016 is dan ook een HRM-medewerker geworven. Het college van bestuur heeft aangekondigd dat in 2017 het strategisch HRM-beleidsplan aan de raad gepresenteerd kan worden.

### Werkgeversrol

De remuneratiecommissie van de raad van toezicht voerde ook in 2016 een functioneringsgesprek met de bestuurder, de heer Weiss. Als gesprekskader heeft de commissie gebruik gemaakt van verschillende informatiebronnen: bestuursverslag (o.a. risicomatrix), strategie 2016-2020 en een inhoudelijke enquête op basis van de strategie onder directieleden en het dagelijks bestuur van de medezeggenschapsraad. De commissie is van mening dat de bestuurder op de strategische beleidsterreinen goed functioneert en dat hij de organisatie tot ontwikkelen en leren aanzet. Ook is de commissie ervan overtuigd dat de bestuurder

zijn tegenspraak zowel intern als extern goed heeft georganiseerd. De eindconclusie van de commissie is dat de bestuurder zeer goed functioneert, de raad van toezicht heeft de conclusie van de commissie in zijn vergadering van maart 2017 bekrachtigd.

### Evaluatie

De jaarlijkse evaluatie van de raad is uitgevoerd door Boardsearch van de Rijksuniversiteit Groningen. Uit deze benchmark blijkt het volgende.

- Inzake rolvulling op de terreinen werkgeversrol, toezicht-houdersrol, adviesrol en netwerkrol scoort de raad gemiddeld, zeker de netwerkrol kan nog beter worden ingezet.
- Op expertise scoort de raad goed, bij de benoeming van een nieuw raadslid mag er echter meer aandacht zijn voor expertise op juridisch terrein.
- De voorbereidingen van de vergaderingen (adequate agenda, documentatie, juistheid informatie, tijdigheid, verslaglegging) en de vergaderbeleving (locatie en tijdstip) zijn prima naar de mening van de raadsleden. De vergaderdiscipline (participatie, aanwezigheid en effectiviteit) verdient aandacht.
- De raad houdt goed rekening met de belangen van de interne stakeholders (directie, werknemers en middenmanagement), meer aandacht mag er zijn voor de relatie met de medezeggenschapsraad.
- De raad vindt dat er (nog) meer rekening gehouden moet worden met de belangen van ouders en leerlingen.

De leden van de raad zijn van mening dat de commissies prima functioneren, maar de terugkoppeling naar de plenaire raad kan sterker.

De raad zal de uitkomsten uit de evaluatie actief betrekken bij haar functioneren. De raad zal in 2017 evalueren onder leiding van een externe deskundige.

### Aandachtspunten 2017

- Het monitoren van de invoering van het Daltonconcept op het Calandlyceum en de ontwikkelingen rond de samenwerking met Kunskapsskolan Nederland voor Lumion.
- Voor beide scholen wordt de onderwijskwaliteit voortdurend gemonitord door de commissie Onderwijskwaliteit & HRM met behulp van het operationeel toezichtkader dat daarvoor ontwikkeld is.
- De raad wil in 2017 middels werkbezoeken aan de scholen meer feeling krijgen met de scholen en de mensen in het primaire proces.
- De raad wil actief meedenken en adviseren over het strategisch HRM-beleidsplan, en het versterken van de kwaliteitcultuur. De raad is van mening dat kwaliteitsbesef bij alle medewerkers aanwezig hoort te zijn.
- De nieuwbouw voor Lumion blijft ook in 2017 een aandachtspunt.
- De plannen van de overheid om de financiering van het onderwijs te reorganiseren.
- Passend onderwijs.
- Het vergroten van de expertise van de nieuwe raad van toezicht-leden en verdere professionalisering van de bestuurder en de organisatie.



## Samenvattend oordeel

Progresso zet zich in voor goed onderwijs voor alle leerlingen van de stad, met name in de stadsregio Nieuw West. De diversiteit van de scholen en de leerlingen maken het tot een complexe opdracht, maar ook tot een mooie uitdaging. Ook het afgelopen jaar is het aantal leerlingen gegroeid. De verwachting is dat het aantal leerlingen ook in de komende jaren zal blijven toenemen.

Door het adopteren van het Daltonconcept als onderwijskundig concept voor het Calandlyceum staat de school o.a. ook marketingtechnisch sterker op de kaart.

Lumion, voorheen Caland 2, is door de naamsverandering als merk krachtig in de markt gezet. Onderwijskundig staat Lumion ook op de kaart.

De examenresultaten van en het inspectieoordeel over de scholen stemmen tot tevredenheid.

Door de benoeming van een senior medewerker HRM is er een flinke stap gezet op het gebied van het strategisch HR-beleid, hetgeen bijdraagt aan de dialoog over de strategische koers op dat beleidsterrein. De raad ziet het strategisch HRM-plan dan ook in vertrouwen tegemoet.

Het boekjaar 2016 is met een positief financieel resultaat afgesloten.

De raad meent dat de uitgewerkte risico-inventarisatie (opgenomen in dit bestuursverslag) bijdraagt aan de beheersbaarheid en continuïteit van de stichting.

Concluderend is de raad van toezicht tevreden over de gang van zaken en heeft veel waardering voor bestuur, directie en medewerkers. Een woord van dank aan een ieder die de doelstelling van Progresso helpt verwezenlijken!





9

# MEDEZEGGEN- SCHAPSRAAD







# MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

## Samenstelling

De medezeggenschapsraad bestond in 2016 uit twintig leden, waarvan voor het Calandlyceum acht leden en voor Lumion twee leden gekozen door het personeel, en in dezelfde verhouding vijf ouders en vijf leerlingen gekozen door de ouders en leerlingen van de beide scholen van de stichting.

De medezeggenschapsraad is een belangrijke gesprekspartner voor het bestuur aangaande beleidszaken. Naast het zes wekelijkse formele overleg tussen medezeggenschapsraad en bestuur was er een wekelijks informeel overleg tussen het dagelijks bestuur (voorzitter en secretaris) van de medezeggenschapsraad en het bestuur. In dit overleg bespraken wij voornemens, de stand van zaken rond geagendeerde stukken en actuele onderwerpen. Door middel van dit gesprek werd de medezeggenschapsraad in een vroeg stadium betrokken bij beleidszaken.

## Onderwerpen

De agenda loopt parallel met de onderwerpen op de beleidsagenda van het bestuur. De belangrijkste punten in 2016 waren:

- Zichtbaarder te zijn voor de achterban door middel van openbaarheid en transparantie;
- Mee te denken over de invulling van het taakbeleid;
- Het instellen van een financiële commissie.
- Benoeming van twee nieuwe leden in de raad van toezicht.

## Resultaten in 2016

De medezeggenschapsraad heeft in het kader van professionalisering twee scholingen gevolgd. Een van de doelen binnen de eerste scholing was het versterken van de positie van de medezeggenschapsraad ten opzichte van het bevoegd gezag. Hoe stel je als medezeggenschapsraad de juiste vragen en met welke antwoorden neem je genoeg? Hoe maak je concrete afspraken?

Tijdens de tweede scholing hebben wij het voornamelijk gehad over de relatie met de raad van toezicht. Wat zijn de verant-

woordelijkheden van de medezeggenschapsraad en wat zijn de verantwoordelijkheden van de RvT? Wie neemt er bijv. het voortouw in het organiseren van de ontmoetingen, die twee keer per jaar plaatsvinden?

Gezien de voortgaande ontwikkeling van Lumion zal de huidige medezeggenschapsstructuur niet langer voldoen voor een stichting met twee scholen. In 2016 zijn wij samen met het bestuur begonnen met brainstormen over de structuur van de medezeggenschap. Denk daarbij aan een centrale medezeggenschapsraad met een deelraad per school.

De medezeggenschapsraad had zitting in de benoemingsadviescommissie (BAC) voor twee nieuwe leden van de raad van toezicht. Onze vertegenwoordigers in de BAC hebben mevrouw drs. M. Karssen aan de raad van toezicht voorgesteld als het lid dat namens de oudergeleding van de medezeggenschapsraad in de raad dient te worden benoemd. De raad van toezicht heeft dit voorstel unaniem overgenomen en dit voorstel is inmiddels bekrachtigd door de gemeenteraad.

## Plannen voor 2017

We werken aan verbetering van de medezeggenschap door:

- Het volgen van de cursus pro-actieve medezeggenschapsraad;
- Het volgen van de cursus 'nieuwe verantwoordelijkheden medezeggenschap' (inzake wijzigingen in de wet medezeggenschap (WMS));
- Het opzetten van een nieuwe medezeggenschapsstructuur voor de stichting;
- Het updaten en opnieuw vaststellen van het statuur en de reglementen;
- Het optimaliseren van de communicatie met de achterban via SharePoint en nieuwsbrieven.

# 10

## CONTINUÛTEITS- PARAGRAAF



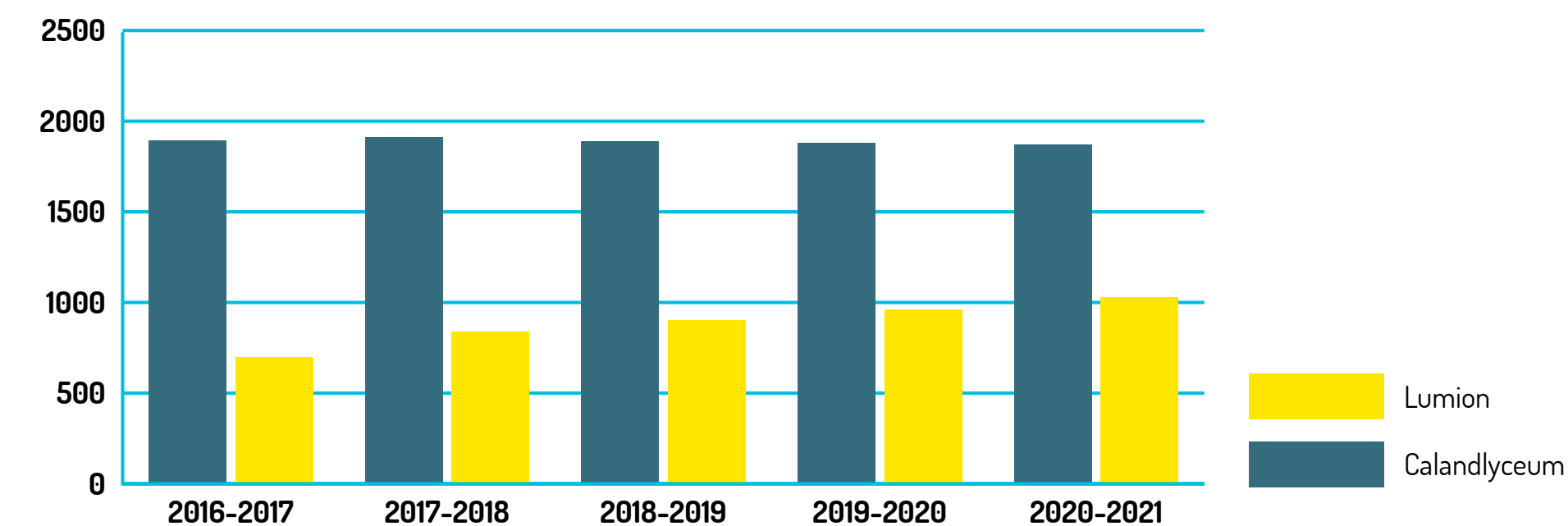


# 10 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

## Prognose leerlingaantallen

Het beleid is erop gericht het aantal leerlingen op het Calandlyceum langzaam te laten dalen tot een aantal leerlingen rond de 1800 leerlingen. Lumion is door de locatie gedwongen tot een langzame groei. Er kunnen daar maximaal 6-8 eerste klassen per jaar worden aangenomen. De uitstroom is in eerste instantie beperkt omdat veel leerlingen kiezen om door te stromen naar een hoger niveau. Als in schooljaar 2019-2020 het nieuwe gebouw wordt betrokken ontstaat er meer ruimte voor een groeispurt.

	Calandlyceum	Lumion
2016-2017	1892	701
2017-2018	1912	841
2018-2019	1890	902
2019-2020	1880	960
2020-2021	1870	1030



## A. Gegevensset

### A1. Kengetallen

Personele bezetting in FTE (per 31/12)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Management / Directie	12,4	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
Onderwijzend Personeel	155,1	159,6	163,6	168,6	170,6	172,6
Overige medewerkers	40,9	44,9	46,0	48,0	49,0	49,00
Leerlingenaantallen	2.593	2.753	2.792	2.860	2.900	2.960

De groei van het aantal leerlingen in de komende jaren is het gevolg van het opzetten van de nieuwe school Lumion. Hierbij wordt uitgegaan van een evenwichtige groei over de leerjaren. Door de groei van het aantal leerlingen zal de formatie van het onderwijzend personeel en onderwijs ondersteunend personeel navenant groeien.



A2. Meerjarenbegroting  
Balans

ACTIVA	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Vaste activa</b>						
Immateriële VA	-	-	-	-	-	-
Materiële VA	843.434	850.000	900.000	1.500.000	1.450.000	1.400.000
Financiële VA	-	-	-	-	-	-
Totaal vaste activa	843.434	850.000	900.000	1.500.000	1.450.000	1.450.000
Vlottende activa	<b>9.007.615</b>	<b>9.000.000</b>	<b>9.000.000</b>	<b>8.000.000</b>	<b>8.100.000</b>	<b>8.200.000</b>
<b>Totaal activa</b>	<b>9.851.049</b>	<b>9.850.000</b>	<b>9.900.000</b>	<b>9.500.000</b>	<b>9.550.000</b>	<b>9.650.000</b>
<b>PASSIVA</b>						
<b>Eigen vermogen</b>						
Algemene Reserve	1.807.735	1.949.000	2.015.000	2.126.000	2.139.000	2.207.000
Bestemmingsreserve publiek	2.557.500	2.157.000	2.060.000	1.890.000	1.790.000	1.640.000
Bestemmingsreserve privaat	-	-	-	-	-	-
Voorzieningen	1.634.863	1.750.000	1.850.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	3.850.951	3.994.000	3.975.000	3.484.000	3.621.000	3.803.000
<b>Totaal passiva</b>	<b>9.851.049</b>	<b>9.850.000</b>	<b>9.900.000</b>	<b>9.500.000</b>	<b>9.550.000</b>	<b>9.650.000</b>

De huisvestingsinvesteringen in gebouwen en eerste leermiddelen worden gesubsidieerd door de gemeente Amsterdam (DJ0). Het realiseren van een nieuw schoolgebouw voor Lumion wordt door de gemeente Amsterdam bekostigd. Daarnaast zal geïnvesteerd worden in inventaris wat deels door de school betaald wordt. Voorzien is dat deze investeringen uit eigen middelen worden opgebracht en dat geen externe financiering nodig is. De bestemmingsreserve publiek is gereserveerd geld voor een bepaald doel/bestemming. Voor Progresso betreft dit een bestemming voor de groei en realisering van Lumion. Daarnaast is een bestemmingsreserve gevormd voor eventuele afvloeiing van personeel.

### Raming van baten en lasten

BATEN	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Rijksbijdrage	18.740.271	19.800.000	21.000.000	21.700.000	22.350.000	22.800.000
Overige overheidsbijdragen	1.921.877	1.820.000	1.850.000	1.450.000	850.000	850.000
Overige baten	611.542	625.000	650.000	700.000	725.000	750.000
<b>Totaal baten</b>	<b>21.273.690</b>	<b>22.245.000</b>	<b>23.500.000</b>	<b>23.850.000</b>	<b>23.925.000</b>	<b>24.400.000</b>
LASTEN						
Personeelslasten	16.496.473	17.285.000	18.089.000	18.701.000	19.265.000	19.665.000
Afschrijvingen	273.494	308.000	300.000	400.000	450.000	425.000
Huisvestingslasten	2.447.486	2.478.000	2.621.000	2.238.000	1.677.000	1.721.000
Overige lasten	2.286.126	2.436.000	2.521.000	2.571.000	2.621.000	2.671.000
<b>Totaal lasten</b>	<b>21.503.479</b>	<b>22.507.000</b>	<b>23.531.000</b>	<b>23.909.000</b>	<b>24.012.000</b>	<b>24.482.000</b>
Saldo baten en lasten	-229.889	-262.000	-31.000	-59.000	-87.000	-82.000
Saldo financiële Bedrijfsvoering	12.830	3.000	0	0	0	0
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-217.059</b>	<b>-259.000</b>	<b>-31.000</b>	<b>-59.000</b>	<b>-87.000</b>	<b>-82.000</b>

### Toelichting

De totale baten zullen als gevolg van de groei van het aantal leerlingen en de bekostiging die hier mee samenhangt stijgen. Door de groei van de school stijgt het aantal docenten en overige medewerkers, waardoor ook de personeelslasten stijgen. Een nieuw te bouwen school wordt door de gemeente Amsterdam bekostigd. De afschrijvingen en huisvestingslasten nemen hierdoor toe.

De groei van het aantal leerlingen in de komende jaren heeft een negatief effect op het resultaat. Dit wordt veroorzaakt door een latere bekostiging door het ministerie van OC&W (bekostiging start pas 1 januari van het volgende jaar) terwijl de kosten al wel worden gemaakt. Dit verklaart het negatieve resultaat in de komende jaren.



## B. Overige Rapportages

### B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risico-beheersings- en controlesysteem

De stichting kent een handboek AO-IB waarin alle werkprocessen staan beschreven. Een interne commissie bestaande uit de directeur centraal bureau, de bestuurssecretaris en het hoofd financiën heeft in samenwerking met alle hoofden van dienst in 2015 een diepgaande analyse uitgevoerd van het AO-IB. Dit heeft geresulteerd in een up-to-date document waarin alle processen zijn voorzien van risicokenmerken. De commissie heeft het handboek vervolgens voorgelegd aan het college van bestuur dat het document eind 2015 heeft vastgesteld. Het handboek is vervolgens onder de aandacht van de medewerkers gebracht en voor iedereen digitaal beschikbaar gemaakt.

De commissie heeft het college van bestuur geadviseerd een systeem van interne audit in te stellen op het handboek. Het college van bestuur heeft de commissie opdracht gegeven dit uit te werken en in 2016 te operationaliseren.

### B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Een risico is een onzekere gebeurtenis met mogelijke gevolgen voor de haalbaarheid van een of meer van de doelen van Progresso. De gebeurtenis kan zich voordoen door interne en/of externe oorzaken. Bij risicomangement gaat het vooral ook om de bewustwording van deze risico's in de verschillende onderdelen van onze organisaties en bij de medewerkers die voor deze organisatie-eenheden verantwoordelijkheid dragen. Bestuur en directie erkennen daarbij dat in alle gevallen ons menselijk kapi-

taal een belangrijke risicobuffer is. Niet alleen in preventieve zin, maar ook in de hoedanigheid van georganiseerde tegenspraak en corrigerend vermogen.

Eind 2015 ontstond de dringende wens vanuit het college van bestuur meer zicht te krijgen op de risico's waarop de organisatie voorbereid moet zijn. Begin 2016 is door de directie een eerste risicoanalyse gemaakt. Uit ruim 160 mogelijke risico's voor onderwijsorganisaties, zoals gedefinieerd door de VO-Raad, ontstond het hiernavolgende risicoprofiel.

## Onderwijs & kwaliteit

### Onderwijsresultaten- en scores blijven achter bij de doelstellingen.

college van bestuur en schoolleiding monitoren de resultaten voortdurend, waarbij ook op twee momenten een forecast voor de eindexamens wordt gemaakt. De raad van toezicht besteedt hieraan vanuit het toezichtkader ook periodiek aandacht. In bilaterale gesprekken tussen college van bestuur en directeuren worden de resultaten besproken en (waar nodig) verbeterplannen geïnitieerd. Door deze maatregel kan een slecht oordeel van de Inspectie, die imagoschade tot gevolg heeft, worden voorkomen. Het beheersen van dit risico behoort tot de speerpunten van het risicobeleid.

### Kwaliteit van het onderwijzorgsysteem niet toereikend (uitvoeren en borgen PC-cyclus, cultuur in de organisatie).

De planning & controlcyclus vormt het hart van het totale onderwijzorgsysteem. De cyclus geeft ons inzicht in waar we staan in relatie tot onze doelstellingen en voornemens (kwali-

teitsagenda). Het college van bestuur heeft de afgelopen jaren ingezet op het uitvoeren en borgen van de cyclus door het aannemen van kundige medewerkers op verschillende terreinen. De zorgstructuur van de scholen wordt ondersteund door een goede bedrijfsvoering. Het falen van het onderwijzorgsysteem wordt daardoor voorkomen. Ultieme doel daarbij is dat leerlingen en medewerkers zich kunnen ontwikkelen.

### Onvoldoende in staat om onderwijsvernieuwing te realiseren bijv. door veranderbaarheid en ambitieniveau.

Er is een management development traject gestart in 2016. Workshops verandermanagement moeten het bewustzijn over dit risico verhogen. De locatiedirecteuren hebben de afgelopen jaren hun focus kunnen leggen op onderwijsvernieuwing en kwaliteit door de bedrijfsmatige ondersteuning vanuit het centraal bureau.

### Niet realiseren van wettelijk voorgeschreven onderwijstijd (aantal klokuren). Niet voldoen aan de 1000 urennorm bijv. door ziekte en roosterproblemen.

In nauwe samenspraak met stakeholders worden afspraken gemaakt over onderwijskundig verantwoorde opvang van uitgevallen lessen. In het kader van voornoemd management development traject ontvingen leidinggevenden training in het voorkomen van uitval door ziekte. Daarnaast helpt de afdeling P&O van het centraal bureau leidinggevenden in het voorkomen van ziekteverzuim door analyse en advies. De doelstelling is dat het ziekteverzuim op of onder het gemiddelde in het voortgezet onderwijs ligt.

## Leerlingen

### Negatieve ontwikkeling leerlingenaantallen bijv. door profilering/aanbod, kernprocedure en concurrentie.

Zowel Calandlyceum als Lumion worden op het gebied van PR en Marketing krachtig ondersteund, in eerste instantie door het hoofd Marketing en Communicatie. Bij de werving van nieuwe leerlingen moet voldoende aandacht besteed worden aan de werving van vwo-leerlingen, nu beide scholen een brede school zijn en willen blijven (een evenredige verdeling van de niveaus in leerlingaantallen is dan essentieel). De relatie met de toeleverende scholen verdient voortdurend aandacht. Het blijft ook van groot belang dat het college van bestuur zich sterk maakt inzake het RPO en het matchingsproces (kernprocedure). Een ander genoemd risico inzake de onderwijsresultaten hangt hiermee overigens samen.

## Bedrijfsvoering & Financiën

### Informatiebehoefte (MT) goed definiëren en afroepen bij centrale diensten.

Om de juiste beleidskeuzes te maken moeten bestuur, directie en schoolleiding goed geïnformeerd zijn. Deze informatiebehoefte is grotendeels geïnventariseerd en vastgelegd. De aanzet daartoe is gestart in het cursusjaar 2016-2017 met een integrale kwartaalrapportage op de terreinen onderwijs, personeel en financiën. Daarnaast borgen wij dit door een goede overlegstructuur die mede wordt versterkt door te investeren in de onderlinge relaties. De organisatieverandering die wij vier jaar

geleden voor ogen hadden is grotendeels gerealiseerd. In het cursusjaar 2017-2018 zullen wij de volgende stap zetten.

Nagedacht wordt over een dusdanige wijziging in de portefeuilleleverdeling van de directie dat de slagkracht van de organisatie als geheel wordt verhoogd. Hoofden van diensten zullen hierin vanuit hun professionaliteit een centrale rol spelen.

### Afname van subsidiegelden bijv. leerplusgelden en nieuwe regelgeving (wijziging bekostigingssystematiek).

Om goed in te kunnen spelen op eventuele wijzigingen in bijvoorbeeld overheidsbeleid is de bedrijfsvoering van de organisatie de afgelopen jaren gereorganiseerd. Kwartaalrapportages, continuïteitsgegevens en meerjarenbegroting vormen een goed onderbouwde forecast. Daarnaast zijn onze subsidie-inkomsten gealloceerd waardoor beter beleidsmatig gestuurd kan worden op een eventuele afname van een bepaalde subsidiestroom. De gevolgen voor de financiering in het kader van de gewijzigde bekostigingssystematiek door het Ministerie wordt actief gemonitord. Het college van bestuur moet zijn invloed (blijven) uitoefenen bijv. via de VO-Raad of rechtstreeks contact met overheden. Vraagstukken die aandacht verdienen zijn Passend onderwijs en meerjarenformatie.

### Tegenvallende inkomsten door economische recessie en/of onvoldoende incassobeleid (ouderbijdrage).

Het is van belang ouders rechtstreeks bij het onderwijs aan hun kind te betrekken. Vanuit educatief partnerschap groeit ook de welwillendheid om financieel bij te dragen aan bepaalde schoolactiviteiten. De organisatie moet dit optimaal ondersteunen,

bijvoorbeeld door de mogelijkheid van gespreid betalen aan te bieden. De afdeling financiën is verantwoordelijk voor een adequate financiële afwikkeling. De schoolleiding zal beleidsvoorstellen doen aan het college van bestuur inzake ouders die niet kunnen of niet willen betalen.

### Kwaliteit van de gesprekkencyclus

Progresso wil dat medewerkers zich erkend en gewaardeerd voelen, dat stelt hoge eisen aan de werkrelatie. Een gelijkwaardig gesprek tussen werknemer en leidinggevende hoort daarbij. De leidinggevende kan ondersteunen door te luisteren, door het geven van regelruimte en het faciliteren van cursussen of scholing. Dergelijke gesprekken moeten bijdragen aan het werkplezier van de medewerker en verhogen daardoor de kwaliteit van de organisatie. We zullen bezien op welke wijze de huidige gesprekkencyclus past bij onze strategische plannen en waar nodig komen tot afstemming of wijziging.

### Onvoldoende aandacht voor werkdruk en personeelstevredenheid

Om goed te functioneren, moet er een goede balans zijn tussen de werklast en de belastbaarheid van de werknemer. Werkdruk kan leiden tot stress en ziekteverzuim en uiteindelijk tot langdurige uitval en mogelijk zelfs arbeidsongeschiktheid. Werknemers die langdurig te maken hebben met te hoge werkdruk raken niet alleen gestrest, maar ook gedemotiveerd. Aandacht voor werkdruk is derhalve niet alleen een wettelijk verplichting, maar ook noodzakelijk om onze strategische doelen te halen. Het management moet aandacht houden voor haar faciliterende rol: ervoor zorgen dat medewerkers hun werk onder



zo optimaal mogelijke omstandigheden kunnen uitvoeren. Het vernieuwde taakbeleid, dat werkdruk verlagend zou moeten werken, gaat uit van integrale verantwoordelijkheid en maximale regelruimte voor de gehele taak. Op korte termijn zullen wij onderzoek doen naar de beleving van de werkdruk en actie ondernemen op de uitkomsten ervan.

'Medewerkers die zich erkend en gewaardeerd voelen,' een van de voornemens in de Strategie van Progreso. Leidinggevend zijn verantwoordelijk voor het welbevinden van de medewerkers waaraan zij leidinggeven. Dit uitgangspunt krijgt aandacht in het MD-traject van het middenmanagement van de scholen en het centraal bureau. Het Calandlyceum voert in 2017-2018 een teammonitor uit (opvolging vorige monitor), voor Lumion worden tijdstip en onderzoeksmethode nog bepaald.

**Opbouw/samenstelling personeelsbestand onvoldoende in evenwicht door (positieve) organisatiecultuur, vergrijzing en verschuiving pensioenleeftijd.**

De organisatie zal meer zicht krijgen op dit risico door het opstellen van een meerjarenformatieplan. De uitkomsten wegen we mee in het aannamebeleid; bij een vergrijzend personeelsbestand ligt de focus dan op het aannemen van jongere mensen.

## Organisatie & Personeel

**Werving- en selectiebeleid.**

De arbeidsmarkt staat onder druk, het wordt elk jaar ingewikkelder om vacatures te vervullen, in het bijzonder voor de vakken

wis- en scheikunde. Mensen werven is vakwerk, daarom werken de hoofden HRM en Communicatie & Marketing nauw samen met het MT om de kwaliteit van dit traject te optimaliseren. Daarnaast worden externe partijen ingezet voor de werving, denk daarbij o.a. aan social media. De vacatureteksten zijn geschreven vanuit de schoolconcepten en wel dusdanig dat zij de doelgroep optimaal aanspreken.

**Ontbreken van relatie tussen het totale stichtingsbeleid en personeelsbeleid.**

Dit risico is tijdens het schrijven van de Strategie 2016-2020 onderkend. Derhalve wordt hierin o.a. voorzien door het schrijven van een strategisch-HRM-beleidsstuk dat in 2017 gereed is. Het sHRM-beleidsstuk legt een relatie tussen het stichtingsbeleid en het personeelsbeleid van de entiteiten. Het lokale personeelsbeleid wordt bij de vorming en uitvoering getoetst aan het sHRM-beleidsstuk.

**Onvoldoende handelingsrepertoire bij arbeidsconflicten.**

Problemen in de arbeidsrelatie dienen primair te worden opgelost vanuit de doelstelling en voornemens van Progreso. In het MD-traject wordt middels diverse modules aandacht gegeven aan o.a. sturen op gedrag, waarderend leiderschap en conflictantering. Daarnaast kan elke leidinggevende een beroep doen op de afdeling P&O/HRM voor ondersteuning. Het college van bestuur initieert dat er een protocol arbeidsconflicten beschikbaar komt.

## ICT

**Personeel is zich onvoldoende bewust/onwetend van een veilige omgang m.b.t. ICT.**

Onzorgvuldig omgaan met gegevens (datalekken).

Medewerkers nemen hun onveilige gedrag als privégebruiker mee naar hun werk, zo blijkt uit recent onderzoek (Veenman). "Mensen willen gemakkelijk hun werk kunnen doen en zonder drempels of beperkingen informatie uitwisselen." In een organisatie als de onze is het van belang de bewustwording te vergroten. Daarnaast zijn er ook maatregelen genomen om de veiligheid te verhogen. Naast het sturen op bewustwording en cultuurverandering dragen het gebruik van access tokens en het beperken van de gebruikersrechten op devices en computers bij aan een veiliger omgeving. We werken aan een cultuurverandering door met name te informeren over de effecten van onveilig gedrag, zoals het weglekken van vertrouwelijke informatie. Het nieuwe handboek privacy, waarvan het handboek datalekken een onderdeel is, helpt daarbij.

## Veiligheid

**Onveiligheid, (seksuele) intimidatie of (ernstig fysiek) geweld in de school/incidenten sociale veiligheid bijv. door onbekendheid met de gedragscode en/of het ontbreken van een aanspreekcultuur.**

Onderwijsinstellingen zijn zelf verantwoordelijk voor hun veiligheid. De regels zoals neergelegd in o.a. het pestprotocol, de

schoolgids, het leerlingenstatuut en de integriteitscode dragen bij aan een veilige werk- en leeromgeving voor leerlingen en medewerkers. Van groot belang is de aanspreekcultuur, zwijgen is geen optie. Het college van bestuur zorgt er voor dat het veiligheidsbeleid wordt neergelegd in een veiligheidsplan en heldere protocollen.

### B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

In hoofdstuk 8 is door het toezichthoudend orgaan uitgebreid beschreven hoe zij het bestuur ondersteunt en/of adviseert over de beleidsvraagstukken en de financiële problematiek. Alle beleidsvraagstukken worden geagendeerd en besproken in de vergaderingen van de raad van toezicht. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in onderwijskundige, personele of financiële aangelegenheden. Financiële zaken worden in eerste instantie besproken in de audit committee en toegelicht in de plenaire bijeenkomsten. Daarnaast is er een commissie onderwijs en HRM die zich vooral richt op onderwijskundige zaken deels ook in relatie tot het menselijk kapitaal. De communicatie en de informatiestroom tussen raad van toezicht en college van bestuur kenmerkt zich door het uitgangspunt van no surprises: de informatie is tijdig, correct en volledig. Het samenspel tussen college van bestuur en raad van toezicht verloopt hierdoor adequaat.





# 11

## GEGEVENS ENTITEITEN





# 11 GEGEVENS ENTITEITEN

## Bestuur

Pieter Calandlaan 182, 1068 NT Amsterdam

020-6675358

[bestuur@sovop.nl](mailto:bestuur@sovop.nl)

[www.sovop.nl](http://www.sovop.nl)

- drs. E. Weiss, bestuurder
- H. Alting, bestuurssecretaris
- mw. B.G. Smeets-van Rongen, managementassistent

## Centraal bureau

Pieter Calandlaan 182, 1068 NT Amsterdam

020-6675353

- drs. W.F. Vlakveld MEM, directeur
- J.L. Bakels, hoofd facilitaire dienst
- mw. S.M. Hoedt, hoofd ICT
- A.M. Koene, hoofd Leerlingenadministratie
- mw. J.W.M.C. Den Ouden, hoofd P&O
- drs. L.P.C.M. Reuzenaar, hoofd Financiën

## Calandlyceum

Pieter Calandlaan 182, 1068 NT Amsterdam

020-6675353

[info@calandlyceum.nl](mailto:info@calandlyceum.nl)

[www.calandlyceum.nl](http://www.calandlyceum.nl)

- drs. J. Heinemeijer, directeur
- mw. A. Hulst-Wuck, managementassistent
- ing. A.J.P. Janson MSc., afdelingsleider vwo
- drs. J.K. Van der Boom, afdelingsleider havo
- mw. E. Groen, afdelingsleider havo
- L.J. Stooker, afdelingsleider vmbo
- J.S. Vogel, afdelingsleider vmbo

## Lumion

Anderlechtlaan 3, 1066 HK Amsterdam

020-6675353

[info@lumion.amsterdam](mailto:info@lumion.amsterdam)

[www.lumion.amsterdam](http://www.lumion.amsterdam)

- S. Dönmez, directeur
- mw. F. El Boujnani, managementassistent
- mw. B.J. Geestman, teamleider
- dhr. D. Homoet, teamleider
- mw. E.P.A. Waverijn MA, teamleider

## En we kunnen niet zonder...

Abdel, Abdelilah, Abderrahman, Adrie, Albert-Jan, Alina, Aloyse, Alphons, Amal, Amar, Andre, André, Anika, Anissa, Anita, Anna, Anne-Marit, Annemarieke, Anouar, Anton, Arjan, Auke, Axel, Ayleen, Aziz, Barbara, Barry, Benassar, Betsie, Brord, Carien, Carl, Caroline, Carrie, Chantal, Charissa, Charles, Charlie, Chiel, Christel, Christine, Claudia, Cleo, Co, Constance, Cora, Cynthia, Danielle, Danny, Daphne, Dave, Debby, Denice, Dennis, Désirée, Diana, Dien, Djamila, Djonina, Douwe, Duco, Elly, Elvira, Emiel, Enrico, Erik, Erna, Esma, Eylem, Fanny, Fatiha, Femy, Folke, Francis, Frank, Frans, Geert, Gardien, Gerrie, Ghislaine, Ginie, Glenn, Gulcan, Hatice, Hein, Henk, Henny, Hesham, Hugo, Hylke, Ida, Ilham, Imane, Ingerlise, Irene, Iris, Irma, Ivar, Jaap, Jafna, Jan, Jane, Jantijn, Jaouad, Jasper, Jeanne, Jeffrey, Jennifer, Jeroen, Jip, Joanne, Jochem, Joe, Joey, Johan, Johanna, Joost, Joppert, Jordy, José, Joyce, Juanita, Judith, Justin, Karen, Kees, Kefser, Lars, Laura, Lennaert, Lennart, Leontine, Levi, Liesbeth, Lina, Lisa, Lianne, Lisette, Loek, Loes, Lotte, Louis, Louise, Lucas, Luke, Lynda, Maarten, Maddy, Madieke, Mahdi, Maikel, Manja, Manuela, Marc, Marcel, Marco, Margien, Margo, Margot, Margreet, Maria, Mariam, Marieke, Mariëlle, Mariëtte, Marike, Mariken, Marita, Marjolein, Mark, Marleen, Marlies, Martien, Mathijs, Maurice, Max, Mehmet, Merel, Metha, Michael, Michiel, Mick, Mieke, Mohamed, Mohammed, Monica, Moniek, Muhammed, Mustapha, Nadia, Nana, Nicky, Nico, Niels, Nikki, Nurdan, Olaf, Oumaima, Paul, Paula, Peter, Petra, Piet, Pieter, Pui, Yin, Rachid, Ranko, Raymond, Rebecca, Reinoud, Remco, Reshma, Ria, Ricardo, Richard, Rienk, Risetete, Rita, Rixt, Rob, Roël, Rogier, Romano, Ronald, Ronnie, Rukiye, Rutger, Sabedin, Saïna, Sandra, Sara, Sasa, Sascha, Sean, Sebastiaan, Sharda, Siebe, Sifra, Sima, Simo, Simone, Sjoerd, Solange, Sophia, Sophie, Soumia, Stephan, Suzanne, Tanja, Thijs, Tim, Tom, Tomas, Tony, Valerie, Victor, Wesley, Wessel, Whitney, Wilfred, Wim, Yassine, Ymara, Yo, Youssef, Yvette, Zawdi.



# 12

## JAAARREKENING





# 12

## JAAARREKENING

### Grondslagen

#### Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Titel 9 BW2 en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. In het bijzonder is RJ 660 Onderwijsinstellingen toegepast. Voorts is rekening gehouden met van toepassing zijnde ministeriële regelingen.

De algemene grondslag voor de waardering van activa en passiva, alsmede voor het bepalen van het resultaat, is de verkrijgingsprijs.

Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de nominale waarde.

#### Vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast. Dit heeft geen invloed op het vermogen en resultaat.

### Waardering van de activa en

#### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs- of vervaardigingsprijs, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur. In het jaar van aanschaf wordt naar tijdsevenredigheid afgeschreven. De ondergrens voor activeren bedraagt € 1.000,00. Het afschrijvingstermijn voor inrichting, inventaris en apparatuur is 10 jaar en voor computers 3 jaar.

#### Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

#### Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

### Eigen vermogen

#### Algemene reserve en bestemmingsreserves

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van de school en wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegekende baten en de gemaakte lasten.

(In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.)

De bestemmingsreserve zijn gevormd ten behoeve van specifieke doeleinden.

#### Voorzieningen

De voorzieningen zijn opgenomen voor verplichtingen en verliezen, waarvan de omvang op de balansdatum onzeker is maar redelijkerwijs is in te schatten.

#### Waarderingsgrondslagen voorziening pensioenen

De voor het personeel geldende pensioenregelingen worden gefinancierd door afdrachten aan de pensioenuitvoerder. De verschuldigde premie wordt als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord.

Als de reeds betaalde premiebedragen de verschuldigde premie overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als overlopend actief voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Ultimo 2016 (en 2015) waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijks aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie.

#### Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.



## Kengetallen

	2016	2015
Solvabiliteit 1	44%	48%
Solvabiliteit 2	61%	64%
Liquiditeit (current ratio)	2,34	2,55
Liquiditeit (quick ratio)	2,34	2,55
Rentabiliteit	-1,02%	0,86%
Kapitalisatiefactor	46,3	47,1

### Solvabiliteit 1

$\left( \frac{\text{Eigen vermogen} + \text{Egalisatierekening}}{\text{Totaal vermogen}} \right) * 100\%$

Geeft aan in hoeverre de instelling kan voldoen aan haar langlopende verplichtingen.

### Solvabiliteit 2

$\left( \frac{\text{Eigen vermogen} + \text{Egalisatierekening} + \text{Voorzienen}}{\text{Totaal vermogen}} \right) * 100\%$

Deze extra solvabiliteit is opgenomen, omdat instellingen zeer wisselend omgaan met reserves en voorzieningen.

Bij de berekening van dit kengetal wordt dit wisselende gebruik teniet gedaan.

### Liquiditeit (current ratio)

Vlottende activa / Kortlopende schulden

De liquiditeitsratio geeft aan in hoeverre de instelling aan haar verplichtingen op korte termijn (+/- 1 jaar) kan voldoen.

### Liquiditeit (quick ratio)

(Vlottende activa -/- Voorraden) / Kortlopende schulden

De liquiditeitsratio quick ratio geeft aan in hoeverre de instelling aan haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen, maar dan op een termijn van 3 maanden.

### Rentabiliteit

$\left( \frac{\text{Resultaat gewone bedrijfsvoering}}{\text{Totale baten uit gewone bedrijfsvoering}} \right) * 100\%$

Dit kengetal geeft het verschil tussen baten en lasten weer ten opzichte van de totale baten. Als indicator een waardevol trendgegeven. Een grote positieve rentabiliteit roept vragen op over het bestedingspatroon. Een negatieve rentabiliteit duidt op een te ruim financieel management, met mogelijke consequenties in de komende jaren.

### Kapitalisatiefactor

$\left( \frac{\text{Balanstotaal} -/- \text{Gebouwen en terreinen}}{\text{Totale baten}} \right) * 100\%$

Dit kengetal wordt door het ministerie gehanteerd om zicht te krijgen op de inzet van de middelen ten behoeve van de vervulling van haar taken. De waarden zullen zich dienen te bewegen tussen de 35% en 60%, waarbij kleine instellingen richting 60% nodig hebben en grote instellingen richting 35%. Instellingen worden als 'groot' getypeerd als de baten groter dan € 12 miljoen zijn en 'klein' als de baten kleiner dan € 6 miljoen zijn.



## Balans per 31-12- 2016

### 1 Activa

	31-12-2016 €	31-12-2015 €
<b>Vaste activa</b>		
1.2 Materiële vaste activa	843.434	866.273
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>843.434</b>	<b>866.273</b>
<b>Vlottende activa</b>		
1.5 Vorderingen	970.174	1.447.376
1.7 Liquide middelen	8.037.441	7.136.676
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>9.007.615</b>	<b>8.584.052</b>
<b>Totaal activa</b>	<b>9.851.049</b>	<b>9.450.325</b>

### 2 Passiva

	31-12-2016 €	31-12-2015 €
2.1 Eigen vermogen	4.365.235	4.582.296
2.2 Voorzieningen	1.634.863	1.503.829
2.4 Kortlopende schulden	3.850.951	3.364.200
<b>Totaal passiva</b>	<b>9.851.049</b>	<b>9.450.325</b>



## Staat van baten en lasten 2016

	2016 (€)	begroot 2016 (€)	2015 (€)
<b>3 Baten</b>			
3.1 Rijksbijdragen OCenW	18.740.271	18.375.792	17.259.800
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.921.877	1.739.837	2.264.150
3.5 Overige baten	611.542	470.203	528.964
<b>Totaal baten</b>	<b>21.273.690</b>	<b>20.585.832</b>	<b>20.052.914</b>
<b>4 Lasten</b>			
4.1 Personele lasten	16.496.473	16.021.462	14.744.446
4.2 Afschrijvingen	273.494	279.748	313.816
4.3 Huisvestingslasten	2.447.486	2.420.649	2.738.712
4.4 Overige instellingslasten	2.286.126	2.204.387	2.142.833
<b>Totaal lasten</b>	<b>21.503.579</b>	<b>20.926.246</b>	<b>19.939.807</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-229.889</b>	<b>-340.414</b>	<b>113.107</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Financiële baten	12.830	38.750	59.030
<b>Saldo fin. baten en lasten</b>	<b>12.830</b>	<b>38.750</b>	<b>59.030</b>
<b>Resultaat</b>	<b>-217.059</b>	<b>-301.664</b>	<b>172.137</b>

	2016 (€)	2015 (€)
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Saldo baten en lasten	-229.889	113.107
Overige mutaties eigen vermogen	-	-
	<b>-229.889</b>	<b>113.107</b>
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	273.494	313.816
Mutaties voorzieningen	131.034	33.595
Verandering in vlottende middelen:		
Mutaties werkkapitaal		
- Vorderingen	477.202	374.875
- Kortlopende schulden	486.751	554.219
	<b>1.138.592</b>	<b>1.389.612</b>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	12.830	59.030
	<b>1.151.422</b>	<b>1.448.642</b>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
Investeringen materiële vaste activa	-250.657	-271.245
Boekwaarde bij buitengebruik		77.611
Mutatie liquide middelen	900.765	1.255.008
Beginstand liquide middelen	7.136.676	5.881.668
Mutatie liquide middelen	900.765	1.255.008
	<b>8.037.441</b>	<b>7.136.676</b>
Eindstand liquide middelen		



## Toelichting op de onderscheiden posten van de balans

### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2016	Afschrijvingen cumulatief 1-1-2016	Boekwaarde 1-1-2016	buiten gebruik 2016	Investering	Afschrijving	Aanschafprijs 31-12-2016	Afschrijvingen cumulatief 2016	Boekwaarde 31-12-2016
1.2.2 Inventaris en apparatuur	4.304.135	3.437.864	866.271	0	250.657	273.494	4.554.792	3.711.358	843.434
<b>Totaal materiële vaste activa</b>	<b>4.304.135</b>	<b>3.437.864</b>	<b>866.271</b>	<b>0</b>	<b>250.657</b>	<b>273.494</b>	<b>4.554.792</b>	<b>3.711.358</b>	<b>843.434</b>

### 1.5 Vorderingen

	31-12-2016 €	31-12-2015 €
1.5.1 Debiteuren	576.303	114.733
1.5.6 Overige Overheden	0	1.042.011
1.5.8 Overlopende activa	393.871	290.630
<b>Totaal vorderingen</b>	<b>970.174</b>	<b>1.447.374</b>
<b>Uitsplitsing:</b>		
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	371.468	248.469
1.5.8.2 Verstrekte voorschotten	22.403	42.161
	<b>393.871</b>	<b>290.630</b>

#### Toelichting:

1.5.6. 2015 betreft subsidie die nog te ontvangen is van Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling(DMO) inzake door SOVOP betaalde kosten.

## 1.7 Liquide middelen

	31-12-2016	31-12-2015
	€	€
1.71 Kasmiddelen	10.983	7.024
1.72 Bank- en spaartegoeden	3.776.328	2.844.851
1.73 Deposito's	4.250.130	4.284.801
<b>Totaal liquide middelen</b>	<b>8.037.441</b>	<b>7.136.676</b>



## 2 Passiva

### 2.1 Eigen vermogen

	Saldo 31-12-2015 €	Saldo 1-1-2016 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Saldo 31-12-2016 €
2.1.1 Algemene reserve	2.082.294	2.082.294	-217.059	57.500-	1.807.735
Bestemmingsreserve	2.500.000	2.500.000		57.500	2.557.500
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>4.582.294</b>	<b>4.582.294</b>	<b>-217.059</b>	<b>0</b>	<b>4.365.235</b>
Uitsplitsing bestemmingsreserve:					
Bestemmingsreserve Lumion	2.500.000	2.500.000		-342.500	2.157.500
Bestemmingsreserve personeel	0	0		400.000	400.000
	<b>2.500.000</b>	<b>2.500.000</b>	<b>0</b>	<b>57.500</b>	<b>2.557.500</b>

## 2.2 Voorzieningen

	Stand 31-12-2015	Mutaties			Saldo 31-12-2016	> 1 jaar
		Stand 1-1-2016	Dotaties 2016	Onttrekkingen 2016		
2.2.1 Personeelsvoorzieningen	271.916	271.916	168.704		440.620	440.620
2.2.3 Overige voorzieningen	1.231.913	1.231.913		-37.670	1.194.243	1.194.243
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>1.503.829</b>	<b>1.503.829</b>	<b>168.704</b>	<b>-37.670</b>	<b>1.634.863</b>	<b>1.634.863</b>

### Toelichting:

2.2.1 De personeelsvoorzieningen betreffen voorzieningen voor afvloeiing, jubileum, en gespaarde uren uit het "50 uren keuze-budget" zoals opgenomen in de CAO van het Voortgezet Onderwijs. De voorziening voor afvloeiing is ten opzichte van 2015 niet gewijzigd. De procedure loopt nog. De voorziening voor jubileum is berekend conform de richtlijnen, waarbij het normbedrag van € 550 is gehanteerd.

2.2.3 De overige voorzieningen zijn bestemd voor het uitvoeren van het onderhoud conform het onderhoudsplan.



## 2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2016 (€)	31-12-2015 (€)
2.4.3 Crediteuren	332.194	285.652
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	776.343	706.601
2.4.8 Schulden inzake pensioenen	170.028	167.102
2.4.9 Overige kortlopende schulden	143.512	229.381
2.4.10 Overlopende passiva	2.428.874	1.975.465
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>3.850.951</b>	<b>3.364.201</b>
Uitsplitsing:		
2.4.7.1 Loonheffing en sociale lasten	776.343	706.601
Belastingen en premies sociale verzekeringen	776.343	706.601
2.4.9.2 Overige kortlopende schulden	143.512	229.381
2.4.10.2 Vooruit ontvangen subsidies OCW	77.416	102.891
2.4.10.4 Vooruit ontvangen termijnen	1.803.725	1.366.172
2.4.10.5 Vakantiegeld en -dagen	547.733	506.402
<b>Overlopende passiva</b>	<b>2.428.874</b>	<b>1.975.465</b>

2.4.10.4 Vrijval van vooruit ontvangen termijnen inzake inventarissubsidie vindt plaats naar gelang de afschrijvingen over deze inventaris.

### Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.

- De stichting heeft de pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ABP (het bedrijfstakpensioenfonds voor overheid en onderwijs). Daarbij worden de opgebouwde aanspraken steeds in het betreffende kalenderjaar gefinancierd door middel van kostendekkende premiebetalingen.
- Vordering op het Rijk, groot € 1.068.387 ontstaat door het verschil tussen het betaalritme en de toerekening van de vergoeding aan de periode augustus tot en met december.
- Canon: Overeenkomst printer service met een looptijd van 5 jaar aflopend in 2019, totale kosten per jaar € 55.103
- SGA: Overeenkomst schoonmaakwerkzaamheden met een looptijd van 1 jaar aflopende in 2017, totale kosten per jaar € 210.761
- Buko Bouwsystemen: Huurovereenkomst met een looptijd van 5 jaar aflopend in 2017, totale huur per jaar € 812.168
- Collier: Huurovereenkomst voor Anderlechtlaan 175-179, tot en met 31 december 2019, totale huur per jaar € 773.635
- Bankgarantie t.b.v. huurovereenkomst Collier € 189.464.
- It's Learning: Overeenkomst voor Leerplatform, met een looptijd van 3 jaar aflopend in 2017, totaal per jaar € 20.312,27
- The Rent Company: Huurabonnement Easy4u tablet of notebook, met een looptijd van 4 jaar aflopend in 2019, totaal per jaar € 25.309

G1 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De presentatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Lente school 2016	lenzo16129	11-04-16	15.600	15.600	v	
lenteschool 2016	lenzo16058	11-04-16	32.500	32.500	v	
Lerarenbeurs 15/16	708449	27-10-15	81.386	81.385	v	
Lerarenbeurs 16/17	7768920	27-10-16	72.704	72.704		v
Lerarenbeurs	78626	29-12-16	-4.259	-4.259	v	
Zijnstroom 14	645588	31-07-14	20.000	20.000	v	
Zijnstroom Z15V	709855	29-09-15	20.000	20.000	v	
		<b>Totaal</b>	<b>237.931</b>	<b>237.930</b>		

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum				
VSV variabel 2016	783669	14-11-16	8.000	8.000	8.000	-
VSV vast 2016	711771	7-10-15	34.913	34.913	34.913	-
Innovatie impuls	602112	10-01-14	10.740	10.740	10.740	-
		<b>Totaal</b>	<b>53.653</b>	<b>53.653</b>	<b>53.653</b>	

G2-B Doorlopend tot in volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum				
VSV vast 2017	784365	14-11-16	17.378	17.378		17.378
		<b>Totaal</b>	<b>17.378</b>	<b>17.378</b>	<b>-</b>	<b>17.378</b>



## Toelichting op de posten van de staat van baten en lasten 2016

### 3 Baten

#### 3.1 Rijksbijdragen OCenW

		2016 (€)	2015 (€)
3.1.1	Rijksbijdrage OCenW	16.062.509	13.007.156
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.677.762	4.252.644
	<b>Totaal rijksbijdragen OCenW</b>	<b>18.740.271</b>	<b>17.259.800</b>
	Uitsplitsing:		
3.1.1.1	OCW	16.062.509	13.007.156
	Overige subsidies OCW:		
3.1.2.1	Overige subsidies OCW:	2.677.762	4.252.644
3.1.2.2	Overige subsidies EZ	0	0
		<b>2.677.762</b>	<b>4.252.644</b>
3.2	Overige overheidsbijdragen		
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	1.921.877	2.264.149
	<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>	<b>1.921.877</b>	<b>2.264.149</b>
3.5	Overige baten		
3.5.6	Overige baten	611.542	528.963
	<b>Totaal overige baten</b>	<b>611.542</b>	<b>528.963</b>

#### Toelichting:

3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies zijn door de gemeente Amsterdam verstrekte subsidies voor o.a.: huur sportterreinen, huisvesting, inventaris, voucherbank, cultuurkaart enz.

## 4 Lasten

### 4.1 Personele lasten

	2016 (€)	2015 (€)
4.1.1 Lonen en salarissen	14.952.870	13.670.769
4.1.2 Overige personele lasten	1.584.468	1.139.848
4.1.3 Af: uitkeringen	40.865	66.173
<b>Totaal personele lasten</b>	<b>16.496.473</b>	<b>14.744.444</b>
Uitsplitsing:		
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	11.934.543	10.855.589
Sociale lasten	1.566.740	1.419.752
Pensioenpremies	1.451.587	1.395.428
Lonen en salarissen	14.952.870	13.670.769
4.1.2.1 Dotatie personele voorzieningen	168.705	51.894
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	528.021	272.207
4.1.2.3 Overig	887.742	815.747
Overige personele lasten	1.584.468	1.139.848

### 4.2 Afschrijvingen

	2016 (€)	2015 (€)
4.2.2 Materiële vaste activa	273.494	313.816
<b>Totaal afschrijvingen</b>	<b>273.494</b>	<b>313.816</b>

### 4.3 Huisvestingslasten

	2016 (€)	2015 (€)
4.3.1 Huur	1.525.108	1.485.986
4.3.3 Onderhoud	123.658	126.763
4.3.4 Energie en water	173.250	200.219
4.3.5 Schoonmaakkosten	402.464	388.073
4.3.6 Heffingen	62.992	59.070
4.3.7 Overige huisvestinglasten	160.014	478.599
4.3.8 Dotatie overige huisvestingvoorzieningen	0	0
<b>Totaal huisvestingslasten</b>	<b>2.447.486</b>	<b>2.738.710</b>

### 4.4 Overige instellingslasten

	2016 (€)	2015 (€)
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	603.370	416.402
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.675.998	1.698.226
4.4.4 Overige	6.758	28.207
Overige instellingslasten	2.286.126	2.142.835

#### Toelichting:

4.3.7. Overige huisvestinglasten waren in 2016 lager i.v.m. de gemaakte kosten in 2015 voor aanpassing van Lumion.

4.4.4. Overige betreft de kosten van de VAVO/Rutte leerlingen. Deze leerlingen staan ingeschreven op het Calandlyceum maar volgen "volwassenonderwijs".



## 5 Financiële baten en lasten

	2016 €	2015 €
5.1 Rentebaten	12.830	59.030
5.1.2 Overige financiële baten	-	-
	<b>12.830</b>	<b>59.030</b>

### Toelichting:

5.1. In verband met lagere rentepercentages zijn de rentebaten ten opzichte van 2015 gedaald.

## Overige gegevens

### Segmentatie

### Baten

	VO €
3.1 Rijksbijdragen	18.740.271
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.921.877
3.5 Overige baten	611.542
<b>Totaal baten</b>	<b>21.273.690</b>
4.1 Personeelslasten	16.496.473
4.2 Afschrijvingen	273.494
4.3 Huisvestingslasten	2.447.486
4.4 Overige lasten	2.286.126
<b>Totaal lasten</b>	<b>21.503.579</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-229.889</b>
5 Financiële baten en lasten	12.830
<b>Resultaat</b>	<b>-217.059</b>

## WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semiepublieke sector

### VERMELDING TOPFUNCTIONARISSEN EN GEWEZEN TOPFUNCTIONARISSEN 1 (Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking)

Naam	Voorzitter J/N	Ingang dienstverband	Einde dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning €	Belastbare onkosten vergoeding	Voorzeningen beloning op termijn	Uitkeringen beëindiging dienstverband
E. Weiss	J	1-7-2011		1	122.783		14.783	

### VERMELDING TOEZICHTHOUDERS (lid van het hoogste toezichthoudende orgaan)

Naam	Voorzitter J/N	Ingang functievervulling	Einde dienstverband	Beloning €	Belastbare onkosten vergoeding	Voorzeningen beloning op termijn	Uitkeringen beëindiging dienstverband
E.M. Norde	J	28-9-2008		12.874		0	0
M. Abdelatti	N	22-4-2016		6.437		0	0
J.V. Muller	N	28-9-2008	28-9-2016	6.437		0	0
P.M.E. van Dam	N	22-4-2016		6.437		0	0
M.C. Robijns	N	26-3-2014		7.789		0	0

Goedgekeurd door de RvT op 21 juni 2017.

Vastgesteld door het CvB op 21 juni 2017.

De goedkeurende accountantsverklaring van RSM Netherlands Accountants N.V. over dit bestuursverslag (inclusief de financiële jaarrekening) ligt ter inzage op het bestuursbureau van Progresso.



